

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA

DESENVOLVIMENTO DOCENTE NA UNIVERSIDADE DO AMAZONAS

SEVERINA DE OLIVEIRA DOS REIS

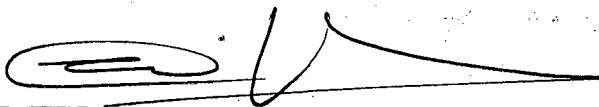
DISSERTAÇÃO SUBMETIDA COMO REQUISITO PARA
OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE

OUTUBRO / 1987

DESENVOLVIMENTO DOCENTE NA UNIVERSIDADE DO AMAZONAS

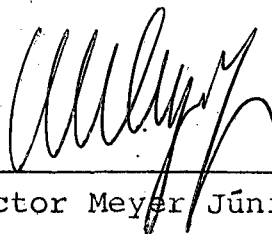
SEVERINA DE OLIVEIRA DOS REIS

Esta Dissertação foi julgada adequada para obtenção do Título de Mestre em Administração (~~Área de Concentração: Administração~~ ~~Universitária~~), e aprovada em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação em Administração.

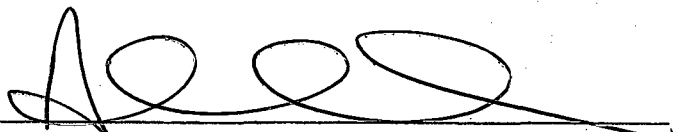


Prof. Clóvis Luiz Machado da Silva
Coordenador do Curso

Apresentada à Comissão Examinadora integrada pelos Professores:



Prof. Victor Meyer Júnior, Dr.



Prof. Antonio Niccoló Grillo, Dr.
Livre Docente



Prof. Raimundo Martins Ferreira, Dr.

À FRANCISCO e SERGIO,

Meu esposo e filho.

À MARIA e JOÃO,

Meus pais.

À JACYRA e ANTÔNIO

(in memória)

Meus sogros.

AGRADECIMENTOS

À *Universidade do Amazonas*.

Ao Professor *Victor Meyer Júnior*, orientador do presente trabalho.

Aos Professores e Servidores do corpo administrativo do *Curso de Pós-Graduação em Administração*.

Aos Professores Assistentes de todos os Departamentos da *Universidade do Amazonas*, e demais servidores pelo atendimento e informações prestadas.

À Professora *Rosana Parente*, do Departamento de Estatística e Computação do Instituto de Ciências Exatas da *Universidade do Amazonas*, responsáveis pela parte estatística.

Aos alunos *Andre Yamashita*, *Jorge Oliveira*, *Simone Hayashi* e *Valeria Aucar* do Curso de Estatística da *Universidade do Amazonas*, pela colaboração prestada.

Ao Professor *Raimundo Martins Ferreira*, da Faculdade de Educação da *Universidade do Amazonas*, pelo acompanhamento do estudo.

À Bibliotecária *Marly Barros Costa*, pela revisão bibliográfica.

À *Maria da Conceição Arnaud de Melo*, *Maria Eugênia Lahan de Andrade* e *Airton Silva da UFSC*, pelo trabalho de datilografia.

À Professora *Ignéz W. Ferreira Izquierdo*, responsável pela revisão de português.

À *Vera Lúcia Caminha Beserra*, pela colaboração na versão do material bibliográfico.

Às colegas do Departamento de Recursos Humanos, da *Universidade do Amazonas*.

Aos colegas do Curso de Mestrado em Administração, áreas de concentração: Administração Pública e Universitária.

S U M Á R I O

LISTA DE FIGURA, QUADROS E TABELAS	viii
RESUMO	xv
ABSTRACT	xviii
1 - INTRODUÇÃO	1
1.1 - Problema Central da Pesquisa	3
1.2 - Objetivos da Pesquisa	4
1.3 - A Universidade do Amazonas e o Desenvolvimento Docente	5
1.4 - Importância do Estudo	9
1.5 - Organização do Estudo	10
2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO - EMPÍRICA	12
2.1 - A Necessidade de Desenvolvimento Docente	12
2.2 - O Conceito de Desenvolvimento Docente	17
2.3 - Modelos de Desenvolvimento Docente	21
2.4 - Programas de Desenvolvimento Docente	29
3 - METODOLOGIA	39
3.1 - Tipologia	39
3.2 - Perguntas de Pesquisa	39
3.3 - Definição de Termos e Variáveis	40
3.3.1 - Classe de Assistentes	41
3.3.2 - Desenvolvimento Docente	41
3.3.3 - Necessidade de Desenvolvimento	41
3.3.4 - Modelo	42
3.3.5 - Programa	42
3.3.6 - Dimensões de Desenvolvimento Docente ...	42
3.3.7 - Área de Ensino.....	43
3.3.8 - Regime de Trabalho	43
3.3.9 - Qualificação Docente	44
3.4 - Definição Operacional de Variáveis	44
3.4.1 - Professores Assistentes	45
3.4.2 - Áreas de Ensino	45

3.4.3 - Regime de Trabalho	45
3.4.4 - Qualificação Docente	46
3.4.5 - Tempo de Serviço	47
3.5 - Delimitação da Pesquisa: população e unidade de análise	47
3.6 - Dados	52
3.6.1 - Tipos de Dados	52
3.6.2 - Técnica de Coleta de Dados	52
3.6.3 - Instrumento da Pesquisa	58
3.6.4 - Técnica de Análise de Dados	60
3.7 - Limitações da Pesquisa	61
3.7.1 - Quanto à Coleta de Dados	61
4 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	63
4.1 - Caracterização dos Professores pesquisados	63
4.2 - Dados da Pesquisa	67
4.2.1 - Dimensão Organizacional	67
4.2.1.1 - Desenvolvimento Gerencial	67
4.2.1.2 - Tomada de Decisão	71
4.2.1.3 - Gerenciamento de Conflitos ...	74
4.2.1.4 - Constituição de Equipes	77
4.2.1.5 - Sistema de Informação	80
4.2.1.6 - Recursos Humanos	83
4.2.1.7 - Avaliação	86
4.2.1.8 - Política de Ensino	89
4.2.1.9 - Política de Pesquisa	92
4.2.1.10- Política de Extensão	95
4.2.2 - Dimensão Instrucional	99
4.2.2.1 - Metodologia Educacional	99
4.2.2.2 - Metodologia Educacional	102
4.2.2.3 - Metodologia Educacional	105
4.2.2.4 - Metodologia Educacional	108
4.2.2.5 - Metodologia Educacional	111
4.2.2.6 - Metodologia Educacional	114
4.2.2.7 - Tecnologia Educacional	116
4.2.2.8 - Tecnologia Educacional	119

4.2.2.9 - Metodologia e Tecnologia Educa <u>ç</u> ional	122
4.2.2.10- Microensino	125
4.2.2.11- Avaliação	128
4.2.2.12- Diagnóstico Instrucional	131
4.2.2.13- Desenvolvimento Curricular ...	134
4.2.2.14- Desenvolvimento Curricular ...	136
4.2.2.15- Discussão do Ensino	138
4.2.3 - Dimensão Pessoal	141
4.2.3.1 - Habilidades Interpessoais	141
4.2.3.2 - Entrevistas Docentes	144
4.2.3.3 - Crescimento Pessoal	147
4.2.3.4 - Planejamento de Vida	150
4.2.3.5 - Aconselhamento Assistencial e de Apoio	153
4.2.3.6 - Planejamento de Vida	156
4.2.3.7 - Participação	159
4.2.3.8 - Integração	162
4.2.3.9 - Incentivos	165
4.2.3.10- Incentivos não monetários	168
5 - CONCLUSÕES/SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES	172
5.1 - Conclusões	172
5.2 - Sugestões	188
5.3 - Recomendações	189
6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	191
7 - ANEXO	194

LISTA DE FIGURAS, QUADROS E TABELAS

FIGURA	1 - Identificação das Atividades de <u>Desen</u> volvimento Docente	34
QUADRO	1 - Modelo para um Eficaz <u>Desenvolvimento</u> Docente - Bergquist e Phillips.....	22
QUADRO	2 - Modelo de <u>Desenvolvimento Docente</u> - GAFF	26
QUADRO	3 - Itens Relacionados com a Dimensão <u>Orga</u> nizacional	54
QUADRO	4 - Itens Relacionados com a Dimensão <u>Ins</u> trucional	55
QUADRO	5 - Itens Relacionados com a Dimensão <u>Pes</u> soal	57
TABELA	1 - Distribuição dos Professores <u>Assisten</u> tes (População Alvo) por Unidade e <u>De</u> partamento de Ensino, nº de <u>Questioná</u> rios Aplicados e Devolvidos, na <u>Área</u> de Ciências Humanas e Sociais	49
TABELA	2 - Distribuição dos Professores <u>Assisten</u> tes (População Alvo) por Unidade e <u>De</u> partamento de Ensino, nº de <u>Questioná</u> rios Aplicados e Devolvidos, na <u>Área</u> de Ciências Biológicas	50
TABELA	3 - Distribuição dos Professores <u>Assisten</u> tes (População Alvo) por Unidade e <u>De</u> partamento de Ensino, nº de <u>Questioná</u> rios Aplicados e Devolvidos, na <u>Área</u> de Ciências Exatas	51

TABELA	4 - Situação Funcional dos Professores <u>As</u> sistentes (População Alvo) na Universi <u>i</u> dade do Amazonas	61
TABELA	5 - Número de Professores Assistentes, por Área de Ensino	63
TABELA	6 - Número de Professores Assistentes, <u>se</u> gundo a Qualificação	64
TABELA	7 - Número de Professores Assistentes, <u>se</u> gundo o Regime de Trabalho	65
TABELA	8 - Número de Professores Assistentes, <u>se</u> gundo o Tempo de Serviço	65
TABELA	9 - Número de Professores Assistentes, <u>se</u> gundo a Idade	66
	. DESENVOLVIMENTO GERENCIAL	
TABELA	10 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	70
	. TOMADA DE DECISÃO	
TABELA	11 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	73
	. GERENCIAMENTO DE CONFLITOS	
TABELA	12 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	76
	. CONSTITUIÇÃO DE EQUIPES	
TABELA	13 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	79

. SISTEMA DE INFORMAÇÃO

TABELA	14	- Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de trabalho e Tempo de Serviço	82
		. RECURSOS HUMANOS	
TABELA	15	- Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	85
		. AVALIAÇÃO	
TABELA	16	- Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	88
		. POLÍTICA DE ENSINO	
TABELA	17	- Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	91
		. POLÍTICA DE PESQUISA	
TABELA	18	- Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	94
		. POLÍTICA DE EXTENSÃO	
TABELA	19	- Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	97
TABELA	20	- Distribuição das Respostas dos Professores Pesquisados na Dimensão Organizacional	98
		. METODOLOGIA EDUCACIONAL	
TABELA	21	- Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	101

		. METODOLOGIA EDUCACIONAL	
TABELA	22 -	Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	104
		. METODOLOGIA EDUCACIONAL	
TABELA	23 -	Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	108
		. METODOLOGIA EDUCACIONAL	
TABELA	24 -	Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	110
		. METODOLOGIA EDUCACIONAL	
TABELA	25 -	Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	113
		. METODOLOGIA EDUCACIONAL	
TABELA	26 -	Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	115
		. TECNOLOGIA EDUCACIONAL	
TABELA	27 -	Necessidades segundo a Área de ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	118
		. TECNOLOGIA EDUCACIONAL	
TABELA	28 -	Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	121
		. METODOLOGIA E TECNOLOGIA EDUCACIONAL	
TABELA	29 -	Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	124

. MICROENSINO

TABELA	30 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	127
--------	---	-----

. AVALIAÇÃO

TABELA	31 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	130
--------	---	-----

. DIAGNÓSTICO INSTRUCIONAL

TABELA	32 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	133
--------	---	-----

. DESENVOLVIMENTO CURRICULAR

TABELA	33 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	135
--------	---	-----

. DESENVOLVIMENTO CURRICULAR

TABELA	34 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	137
--------	---	-----

. DISCUSSÃO DO ENSINO

TABELA	35 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço	139
--------	---	-----

TABELA	36 - Distribuição das respostas dos Professores Pesquisados na Dimensão Instrucional	140
--------	--	-----

. HABILIDADES INTERPESSOAIS

TABELA	37 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.....	143
--------	--	-----

. ENTREVISTAS DOCENTES

TABELA	38 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	146
--------	--	-----

. CRESCIMENTO PESSOAL

TABELA	39 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	149
--------	--	-----

. PLANEJAMENTO DE VIDA

TABELA	40 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	152
--------	--	-----

. ACONSELHAMENTO ASSISTENCIAL E DE APOIO

TABELA	41 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	155
--------	--	-----

. PLANEJAMENTO DE VIDA

TABELA	42 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	158
--------	--	-----

. PARTICIPAÇÃO

TABELA	43 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	161
--------	--	-----

. INTEGRAÇÃO

TABELA	44 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	164
--------	--	-----

. INCENTIVOS

TABELA	45 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tem <u>p</u> o de Serviço	167
--------	--	-----

. INCENTIVOS NÃO MONETÁRIOS

TABELA	46 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e <u>Tem</u> po de Serviço	170
TABELA	47 - Distribuição das Respostas dos <u>Profes</u> sores Pesquisados na Dimensão Pessoal.	171

R E S U M O

No presente estudo, fundamentado na literatura existente sobre desenvolvimento docente e, mais precisamente, no "Modelo para um Eficaz Desenvolvimento Docente", proposto por BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.183), pesquisou-se sobre as necessidades para o desenvolvimento do corpo docente da Universidade do Amazonas, apontadas pelos Professores Assistentes. Essas necessidades foram verificadas nas dimensões instrucional (processo), pessoal (atitudes) e organizacional (estruturas).

As variáveis consideradas foram as 03 (três) áreas de ensino - Ciências Exatas, Ciências Biológicas e Ciências Humanas e Sociais; os regimes de trabalho - tempo parcial (20 horas) e integral (40 horas) e dedicação exclusiva; a qualificação docente - Mestrado, Especialização e Graduação e o tempo de serviço como docente na Universidade do Amazonas.

A população foi composta por docentes do quadro de pessoal da Universidade do Amazonas, pertencentes à classe de Professor Assistente.

A técnica aplicada na coleta de dados foi a do tipo LIKERT, através da "escala de coerência interna".

Os dados foram coletados através de questionários enviados a 286 (duzentos e oitenta e seis) Professores Assistentes da Universidade do Amazonas, com retorno de 80% (oitenta por cento) da população pesquisada.

Para análise desses dados, foi utilizado o pacote estatístico SPSS - Statistical Package for the Social Sciences, mais especificamente os programas CROSSTABS, FREQUENCIES e MULT RESPONSE.

Apresentam-se os dados em tabelas que demonstram a frequência das respostas, em termos absolutos e relativos, dos Professores Assistentes pesquisados, de acordo com as dimensões e as variáveis selecionadas para o estudo.

Os resultados da pesquisa indicam a existência de necessidade de natureza individual, profissional, estrutural e institucional que interferem no desenvolvimento do corpo docente da Universidade do Amazonas. Tais necessidades estão relacionadas com as dimensões institucional, organizacional, instrucional, pessoal e com as variáveis analisadas.

Conforme os resultados encontrados, os Professores Assistentes, vinculados às áreas de Ciências Exatas, Ciências Biológicas e Ciências Humanas e Sociais, não apresentam diferentes necessidades nas dimensões organizacional, instrucional e pessoal.

Em relação ao regime de trabalho, parcial e integral, os resultados demonstram que não existem diferença quanto às necessidades entre os Professores Assistentes.

Com referência à qualificação, verificou-se haver diferenças entre as necessidades dos Professores Assistentes, com Mestrado e Especialização, e as dos que possuem apenas a graduação na dimensão pessoal.

Quanto ao tempo de serviço, observou-se, através dos resultados, que os Professores Assistentes, com menos tempo de atividade na Universidade do Amazonas, evidenciam em maior grau as necessidades nas dimensões organizacional, instrucional e pessoal, em relação aos que possuem mais tempo de serviço.

As conclusões do estudo podem ser generalizadas para todos os Professores Assistentes da Universidade do Amazonas, pois o percentual de retorno foi representativo. Finalmente, um "Modelo de Desenvolvimento Docente para a Universidade do Amazonas" é proposto, com base nas necessidades apontadas por aqueles docentes.

ABSTRACT

In the present study, fundamental in the existing literature concerning faculty development and, more precisely, in the "Model for Effective Faculty Development", proposed by BERGQUIST and PHILLIPS (1975, p.183), the research was conducted on the need for faculty development at the University of Amazonas, proposed by the Assistant Professors. These needs were verified in the instructional (process), personal (attitudes) and organizational (structures) dimensions.

The variables considered were: three areas of teaching - Exact Sciences, Biological Sciences and Social and Human Sciences; regimen of employment - part time (20 hours) and full time (40 hours) and with exclusive dedication to the university; the faculty qualifications - Master's degree, Specialization certificate and Undergraduate degree, as well as the time of service on the faculty of the University of Amazonas.

The population was composed of faculty personnel of the University of Amazonas in the Assistant Professor category.

The technique applied in the collection of data was of the LIKERT type, following the "scale of internal coherence".

The data was collected through questionnaires sent to 286 (two-hundred-eighty-six) Assistant Professors of the

University of Amazonas, with a rate of 80% (eighty percent) return of the population researched.

For the analysis of this data, the statistical package SPSS - Statistical Package for the Social Sciences - was used, more specifically, the programs CROSSTABS, FREQUENCIES and MULT RESPONSE.

The data is presented on tables that demonstrate the frequency of response, in terms of absolute and relative, of the Assistant Professors researched, in accordance with the variables selected for this study.

The results of the research indicate the existence of needs of an individual, professional, structural and institutional nature that interfere in the faculty development of the University of Amazonas. Such needs are related to the institutional, organizational, instructional and personal dimensions and in accordance with the variables analyzed.

Conforming to the results obtained, the Assistant Professors, involved in the areas of Exact Sciences, Biological Sciences and Human and Social Sciences, did not present different needs in the organizational, instructional and personal dimensions.

In relation to the work regimen, part time or full time, the results demonstrate that differences don't exist in the needs of Assistant Professors.

With reference to their qualifications, it was

verified that there are differences in needs for Assistant Professors with Master's degrees and certificates than there are for those with only Undergraduate degrees in terms of the personal dimension.

As to the length of service, it was observed, through the results, that the Assistant Professors, with less time of activity at the University of Amazonas, evidenced, to a greater degree, needs in the organizational, instructional and personal dimensions in relation to those with longer employment.

The conclusion of the study can be generalized for all Assistant Professors of the University of Amazonas, as the percentage of return was a representative sample. Finally, a "Model of Faculty Development for the University of Amazonas" is proposed based on the needs of this faculty.

1 - INTRODUÇÃO

Os problemas enfrentados pelas Instituições de Ensino Superior no Brasil, evidenciadas por traços de apatia, frustração e desmotivação, são bastante conhecidos, pois estão a impedir que a Universidade Brasileira realize sua missão.

A criação de mecanismos para a melhoria do ensino dos cursos de graduação e pós-graduação; de apoio intensivo à pesquisa; de estímulo à criatividade e empenho na extensão e de desenvolvimento permanente dos docentes são meios para solução de alguns dos problemas encontrados nas Instituições de Ensino Superior. O desenvolvimento docente, como um processo de mudança que procura, através de programas específicos, atender as necessidades dos docentes, é um dos meios que vem sendo enfatizado por algumas dessas Instituições.

A necessidade para o desenvolvimento permanente dos docentes tem sido vista por vários autores, dentre eles, STORDAHL (1981) que apresenta as seguintes razões: (1) "Tem havido um decréscimo na mobilidade de docentes. Com menos rotatividade e menos sangue novo, as Universidades não mais podem depender do staff novo para ajudar a conservá-las vitais (CENTRA, 1978a); (2) apertos financeiros nas Universidades estão gerando pressões para o uso mais eficiente de pessoal docente existente (KRAMER, 1979); (3) os docentes não são capazes de utilizar, nem estão freqüentemente cômicos da variedade e so

fisticação de métodos instrucionais existentes para utilização na sala de aula (KOSMOS, BELLE e WILLIAMS, 1978); (4) a crescente heterogeneidade da população discente das faculdades tem aumentado a pressão sobre os professores para serem mais flexíveis e mais produtivos; (5) Tem havido um desencanto geral expresso pelos alunos, pais e legisladores, com a qualidade do produto educacional (CENTRA, 1978a). As demandas estão se tornando mais exigentes quanto à melhor utilização dos recursos disponíveis (WERGIN, MASON e MUNSON, 1976, SMITH e OVARL, 1979); (6) presentemente, o pessoal docente está isolado por causa da competitividade da pesquisa e publicação, além do processo solitário do ensino. Ao mesmo tempo, ele enfrenta rápidas mudanças e não tem meios para lidar com essas mudanças, além de outras.

O desenvolvimento docente é visto como uma das várias respostas à mudança no meio acadêmico, através da estruturação e implementação pelas Instituições de Ensino Superior de programas sistemáticos e contínuos, que conduzem os docentes à significativa reavaliação de atitudes pessoais, profissionais e organizacionais.

Na Universidade do Amazonas, como nas demais Universidades Brasileiras, inexistem programas institucionais de desenvolvimento docente com enfoque nas dimensões: instrucional (processo), pessoal (atitudes) e organizacional (estrutura), dentro de uma abordagem compreensiva.

O programa de maior ênfase nas Universidades Brasileiras é o Programa Institucional de Capacitação de Docentes

(PICD), vinculado à Coordenação do Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), órgão do Ministério da Educação, encarregado de coordenar a pós-graduação no país. Este Programa tem como objetivo qualificar o corpo docente das Instituições de Ensino Superior, através da concessão de bolsas para cursos de mestrado e doutorado no país e no exterior, além de financiar cursos de pós-graduação (especialização e aperfeiçoamento) no país.

Sabe-se que o desenvolvimento de docentes não se limita tão somente aos cursos de pós-graduação, enfatizados pelo Programa Institucional de Capacitação Docente nas Universidades. Outras dimensões devem ser consideradas para que o docente universitário possa ter um desempenho pleno e, conseqüentemente, uma melhoria no exercício das funções de ensino, pesquisa, extensão e administração da Universidade Brasileira.

Tendo por fundamento a literatura existente sobre desenvolvimento docente, e, mais especificamente, o "Modelo para um Eficaz Desenvolvimento do Corpo Docente" proposto por BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.183), pretendeu-se, neste estudo, identificar as necessidades para o desenvolvimento docente na Universidade do Amazonas, considerando-se, como unidade de análise, os docentes ocupantes da classe de Assistente.

1.1 - PROBLEMA CENTRAL DA PESQUISA

Verifica-se na literatura sobre o desenvolvimento

docente, que, pelas características de cada Instituição de Ensino Superior, consideradas quanto à sua localização geográfica, o desenvolvimento regional, a natureza dos cursos ofertados e a qualificação do próprio corpo docente, não existem dois programas idênticos. A proposta de um Modelo de Programa de Desenvolvimento Docente para a Universidade do Amazonas, no presente estudo, teve como problema central: *Quais as necessidades para o desenvolvimento do corpo docente da Universidade do Amazonas apontadas pelos Professores Assistentes?*

A importância do problema formulado está em considerarar as necessidades dos indivíduos que compõem o corpo docente, foco principal de um programa de desenvolvimento docente, inseridos em um contexto social específico.

As necessidades são verificadas nas dimensões: instrucional (processo), pessoal (atitudes), e organizacional (estrutura), sendo que as seguintes variáveis são consideradas: 3 (três) áreas de ensino - CIÊNCIAS EXATAS, CIÊNCIAS BIOLÓGICAS e CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS; os regimes de trabalho - TEMPO PARCIAL - 20 (vinte) horas e TEMPO INTEGRAL - 40 (quarenta) horas e DEDICAÇÃO EXCLUSIVA; a qualificação docente - MESTRADO , ESPECIALIZAÇÃO e GRADUAÇÃO e o tempo de serviço como docente na Universidade do Amazonas.

1.2 - OBJETIVOS DA PESQUISA

Esta pesquisa teve como objetivo geral propor um Modelo de Programa de Desenvolvimento Docente para a Universi

dade do Amazonas e, como objetivos específicos:

- 1) Investigar a opinião dos Professores Assistentes sobre as necessidades para o seu desenvolvimento;
- 2) Verificar se existem diferentes necessidades entre os Professores Assistentes das áreas de Ciências Humanas e Sociais, Ciências Exatas e Ciências Biológicas;
- 3) Verificar se as necessidades apontadas pelos Professores Assistentes são diferentes, conforme o regime de trabalho;
- 4) Verificar se as necessidades apontadas pelos Professores Assistentes diferem, segundo a qualificação;
- 5) Verificar se as necessidades apontadas pelos Professores Assistentes são diferentes, de acordo com o tempo de serviço na Instituição;
- 6) Verificar se as necessidades para o desenvolvimento docente na Universidade do Amazonas estão relacionadas com as dimensões organizacional, instrucional e pessoal.

1.3 - A UNIVERSIDADE DO AMAZONAS E O DESENVOLVIMENTO DOCENTE

Em 17 de janeiro de 1909, foi fundada em Manaus uma Universidade denominada Escola Universitária Livre de Manaus.

Posteriormente, passou a denominar-se Universidade Livre de Manaus, tomando o nome definitivo de Universidade de Manaus, em 22 de outubro de 1913. A Universidade extinguiu-se em 1926, de la restando três estabelecimentos que continuaram a funcionar como unidades isoladas de ensino superior: a Escola Agronômica de Manaus (antiga Faculdade de Engenharia), extinta em 1943, a Faculdade de Farmácia e Odontologia (antiga Faculdade de Medicina), extinta em 1944, e a Faculdade de Direito (antiga Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais), federalizada pela Lei nº 924, de 21.11.1949 e incorporada, posteriormente, à Universidade do Amazonas.

Após 36 anos de extinção da Universidade de Manaus, foi criada, pela Lei nº 4.069-A, de 12.06.1962, a Fundação Universidade do Amazonas, com objetivo de criar e manter a Universidade do Amazonas, que se instalou em 17 de janeiro de 1965.

A Universidade do Amazonas, estruturada, inicialmente a partir de unidades isoladas de ensino, reorganiza-se com a reforma universitária, segundo o modelo: Administração Superior - Institutos e Faculdades - Departamentos.

Os Institutos e Faculdades integram os Departamentos em três áreas de ensino: Ciências Exatas, Ciências Biológicas e Ciências Humanas e Sociais. Os Departamentos são a parte menor da estrutura universitária para os efeitos de organização administrativa e didático-científica, compreendendo disciplinas afins e reúnem o pessoal docente para objetivos comuns de ensino, pesquisa e extensão. A Universidade desenvolve suas

atividades através de 7 (sete) unidades acadêmicas e 37 (trinta e sete) departamentos.

O corpo docente da Universidade do Amazonas constituiu-se de integrantes da carreira do magistério superior, professores visitantes e substitutos. A carreira do magistério é formada pelas classes de professores: titular, adjunto, assistente e auxiliar.

A relação proporcional professor/aluno na Universidade do Amazonas, no 2º semestre de 1986, sem levar em conta os afastamentos, e considerando os substitutos e visitantes, era de 9.1 alunos por professor. Mas se for considerado o número real de docentes, em efetivo exercício de suas funções, a relação eleva-se a 10.8 alunos por professor.

O Plano de Cargos e Salários e de Benefícios e Vantagens, implantado em janeiro de 1986, é o instrumento que estabelece a política do corpo docente na Universidade do Amazonas.

O artigo 22 do Plano de Cargos e Salários e Benefícios e Vantagens, que trata da promoção funcional, determina que esta se fará mediante avaliação de desempenho das atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração acadêmica. O § 2º do mencionado artigo estabelece que devem ser considerados os seguintes elementos na avaliação do desempenho acadêmico: a) avaliação do desempenho didático; b) publicação e/ou tradução de trabalhos acadêmicos - científicos; c) apresentação de trabalhos em congressos, simpósios e espetáculos artísticos.

tico-culturais; d) orientação de alunos em atividades de graduação e pós-graduação; e) participação em bancas de mestrado e doutorado; f) coordenação e/ou participação em atividades relacionadas ao ensino e/ou pesquisa e/ou extensão; g) exercício de atividades administrativas de chefia ou coordenação; h) participação como membro de órgãos colegiados.

Desta forma, os elementos de avaliação estão associados com as dimensões de desenvolvimento docente apresentadas neste estudo. Assim, avaliação do desempenho didático, orientação de alunos, participação em bancas e em atividades de ensino e/ou pesquisa e/ou extensão estão relacionadas com a dimensão instrucional. A publicação e/ou tradução de trabalhos acadêmicos - científicos e a apresentação de trabalhos são elementos da dimensão pessoal. O exercício de atividades administrativas e a participação em órgãos colegiados são elementos da dimensão organizacional.

A avaliação de desempenho acadêmico prevista no Plano visa a obter informações para serem utilizadas na tomada de decisão sobre promoção; estando, assim, sua aplicabilidade relacionada apenas com a gratificação financeira do docente.

O Plano de Cargos e Salários e de Benefícios e Vantagens estabelece, no seu artigo 31, que, a cada período de 7 (sete) anos de efetivo exercício no magistério da instituição, o docente fará jus a 6 (seis) meses de licença, assegurada a percepção dos respectivos salários e vantagens. Esta licença tem por objetivos permitir o afastamento do docente para

o seu aprimoramento técnico-profissional. Esta licença, como forma de gratificação pelo tempo de serviço prestado à Instituição, é relevante para o desenvolvimento docente, porque atende diretamente as necessidades e preferências individuais do docente.

A gratificação adicional por tempo de serviço, prevista no artigo 34 do Plano de Cargos e Salários e de Benefícios e Vantagens correspondente a 5% (cinco por cento) do respectivo salário, até 7 (sete) quinqüênios, está associada aos níveis salariais do corpo docente, considerada como incentivo ao desenvolvimento docente.

A necessidade de uma política e procedimentos institucionais que gratifiquem a melhoria do desempenho docente é testada por vários autores, dentre eles, BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.264), que sugerem uma política para as Universidades com: "(1) um sistema objetivo, equilíbrio, de avaliação de desempenho; (2) disponibilidade de recursos para o aprimoramento do desempenho docente, e (3) premiações tangíveis em termos de salário, promoção e contratação permanente para melhoria e/ou manutenção de uma competência instrucional de alto nível...".

1.4 - IMPORTÂNCIA DO ESTUDO

As dificuldades que estão enfrentando as Instituições de Ensino Superior brasileiras têm levado os estudiosos deste tipo de Organização à busca de caminhos para superá-las. Desta maneira, este estudo objetivou contribuir para a prática

do desenvolvimento de recursos humanos nas Universidades com a proposta de um Modelo de Programa de Desenvolvimento Docente.

A ausência no Brasil de literatura específica, com o enfoque compreensivo de desenvolvimento docente, fez com que, praticamente, todo o estudo tivesse como referencial a bibliografia norte-americana. Pretendeu-se com este estudo contribuir para a teoria existente, ao focar a realidade das Instituições de Ensino Superior brasileiras, ou, mais especificamente, da Universidade do Amazonas. Assim sendo, o presente trabalho constitui-se em fonte de consulta para os estudiosos da Administração Universitária no País.

1.5 - ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO

O primeiro capítulo deste trabalho trata do desenvolvimento de recursos humanos nas Instituições de Ensino Superior, mais especificamente do corpo docente, do problema central da pesquisa e seus objetivos, das características da Universidade, onde foi realizada a pesquisa, e da importância do estudo para teoria e prática do desenvolvimento docente.

O segundo capítulo refere-se aos fundamentos teóricos e empíricos identificados na literatura sobre desenvolvimento docente. Apresentam-se, aqui, a necessidade para os programas de desenvolvimento docente nas Instituições de Ensino Superior, o conceito de desenvolvimento docente e suas abordagens e programas.

No terceiro capítulo, apresentam-se a metodologia utilizada, com as perguntas de pesquisa, a definição constitutiva e operacional de termos e variáveis, a delimitação de pesquisa, técnica de coleta e tratamento dos dados, e as limitações da pesquisa.

O quarto capítulo refere-se à apresentação e análise dos dados. Os dados são apresentados em tabelas de distribuição de frequência absoluta e relativa, segundo as dimensões organizacional, instrucional e pessoal e as variáveis selecionadas para o estudo.

No quinto capítulo, apresentam-se as conclusões do estudo, bem como sugestões para ação, objetivando a implantação de um Modelo de Programa de Desenvolvimento Docente na Universidade do Amazonas. Ao final, recomendações para futuros trabalhos na área são apresentadas.

2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO - EMPÍRICA

2.1 - A NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO DOCENTE

As opiniões sobre a qualidade do ensino, e o desempenho docente têm influenciado algumas Universidades a perceberem seus papéis em ajudar o docente a desenvolver suas habilidades e oferecer condições institucionais para execução das atividades acadêmicas.

Segundo STORDAHL (1981), até 1970 o desenvolvimento docente não preocupava nem os docentes nem os administradores das universidades americanas. Na maioria das Instituições de Ensino Superior, o desenvolvimento era limitado à orientação de novos docentes, ao afastamento sabático, à contratação de professores visitantes e à redução de aulas ministradas.

Pesquisas realizadas sobre aquele período indicam um número limitado de artigos sobre o assunto. Os tempos mudaram, e nos últimos dez anos o tema "desenvolvimento docente" tem se tornado o foco de um crescente número de propostas para pesquisa, projetos, artigos e livros.

BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.178) comentaram que, "O desenvolvimento docente tem se tornado um conceito progressivamente importante para o crescente número de docentes e administradores em faculdades e universidades americanas".

Os autores apresentam, como justificativa da importância do desenvolvimento docente, o fato de que as Instituições de Ensino Superior enfrentam as duras realidades de recursos decrescentes, matrículas em estado estagnado ou declinante, mobilidade de docentes em declínio juntamente com demandas para a melhoria do desempenho docente exigidas pelos estudantes, pais e dirigentes.

Interpelados por essas exigências, os docentes devem rever suas atitudes pessoais e profissionais com relação à instrução em sala de aula e ao relacionamento aluno/professor. Os docentes devem, também, considerar extensivo retreinamento em novos procedimentos de sala de aula, bem como profunda reorganização de estruturas departamentais e sistemas administrativos.

GRABOWSKI (1983, p.1) apresenta as seguintes razões para a necessidade do desenvolvimento docente.

"1) necessidade de substituição do docente, baseando-se na hipótese que um indivíduo que conhece um assunto pode ensiná-lo efetivamente;

2) necessidade de aprender como ensinar e aconselhar alunos adultos; e

3) queda nas matrículas e redução das despesas resultam na não renovação do corpo docente".

As razões apresentadas pelo autor para o desenvolvimento docente visam à realização de atividades que preparem docentes para substituição de colegas; para educação de adultos

e para atualização dos docentes mais antigos na Instituição.

Para GARDNER (1985, p.1), o desenvolvimento docente tem emergido como uma palavra de ordem nos anos 70 e 80 para descrever uma grande quantidade de atividades para todo o planejamento de "fazer alguma coisa" sobre a percepção generalizada de que estudantes não estão aprendendo, e professores não estão ensinando. O autor enfatiza a necessidade de desenvolvimento docente para a superação desse estado de coisas.

A opinião de WURSTER e MCCARTNEY (1980, p.20) sobre desenvolvimento docente é de que ele traz um número de contribuições significativas para o planejamento institucional amplo no ensino superior, a saber:

"... aumenta e enriquece o quadro conceitual de planejamento institucional provendo "insights" e perspectivas sobre várias dimensões qualitativas do empreendimento acadêmico;

... provê uma ênfase na renovação comprometida com a qualidade do ensino/aprendizagem, a missão fundamental da maioria das instituições de ensino superior;

... oferece um veículo para educar os docentes no que diz respeito a demandas e oportunidades da mudança planejada; e

... provê o quadro de valor e o intelectual para a renovação - identificando e refinando propósitos, valores e metas".

Em suma, além de outras contribuições, o desenvolvimento docente provê um meio para participação do professor no

processo de planejamento institucional.

O desenvolvimento docente, segundo GAFF (1976. In: STORDAHL, 1981) é visto por alguns educadores como um processo para estimular e ampliar o crescimento dos docentes. Outros vêem o processo como um meio de melhorar a educação dos estudantes ou um meio de fortalecer a instituição, preservar padrões altos e promover o avanço do conhecimento. Alguns esperam o desenvolvimento de novas funções para os docentes em situações inovativas. Muitos enfatizam técnicas e habilidades em sala de aula (MULLALY e DUFFY, 1978, p. 121; WERGIN, MASON e MUNSON, 1976, p. 289).

Com relação às opiniões acima, STORDAHL (1981) comenta que "qualquer que seja a expectativa, o consenso geral é que as Universidades necessitam de desenvolvimento docente".

As razões por que programas de desenvolvimento docente são necessários e estão crescendo de importância são apresentadas por GAFF (1975. In: - GARDNER, 1985),

"os docentes são o recurso mais importante de uma instituição, e seu valor, em termos de talentos, habilidades e interesses, deve ser sistematicamente cultivado; ensinar é sua atividade principal, e a razão maior do docente escolher trabalhar em uma universidade; e

ensinar é tradicionalmente negligenciada do por unidades acadêmicas, não devido à falta de interesse pelos docentes, mas por outros fatores que permeiam, como a

falta de preparação para ensinar em universidades e a falta de políticas acadêmicas (i.e., promoção, salário, estabilidade) que sustentam o ensino efetivo".

Em relação à importância do corpo docente, AZEVEDO (1978, p.37) observa que o docente é peça fundamental por ser " '...' indispensável ao desenvolvimento da ciência, à consolidação da cultura e ao bem estar da nação". O papel que os docentes desempenham nas Instituições de Ensino Superior é motivo suficiente para o reconhecimento da necessidade do seu desenvolvimento permanente pelas Universidades.

As crenças, que muitos docentes possuem, como a de que o professor nasce, não é feito, ou de que o ensino é uma arte e não uma ciência, ou ainda, de que a sala de aula é seu castelo, obscurecem a necessidade para o desenvolvimento docente. As atividades de avaliação pelo discente, auto-avaliação e a avaliação por colegas, são alguns dos meios para convencê-los da discrepância entre o ponto de vista existente e a eficácia real do seu desempenho. A importância dos três tipos de avaliação é demonstrada por estudos realizados, onde apenas é considerada a auto-avaliação. BLACKBURN (1980, p.15) da Universidade de Michigan, revelou que, aproximadamente 90% dos membros docentes, pesquisados em 24 Universidades, julgaram - se "acima da média" ou "professores superiores". Estes resultados corroboram estudos mais recentes desenvolvidos por GAFF (s.d.) e por BALDWIN (1981), onde uma quantidade de 99% de docentes, que responderam, ofereceram uma auto-avaliação "acima da média". Assim, segundo BLACKBURN (1980, p.37), os docentes jul

gam como mito a idéia de que existe uma epidemia de ensino de ficiente na educação superior.

O conhecimento pelo docente de suas necessidades e das áreas onde ele apresenta deficiências é necessário para que, através da participação em programas de desenvolvimento, possa corrigi-las e superá-las.

FLIPPO (1980, p.400) enfatiza que "*compreender e influenciar o comportamento humano, requer conhecimento das necessidades do homem*". Somente a partir da identificação das necessidades dos indivíduos é que as mudanças são desencadeadas no desenvolvimento de recursos humanos.

O atingimento de excelência do ensino superior para GREENBERG, (1986, p.239) depende, em grande parte, da habilidade de os docentes praticarem a arte e ciência de ensinar com altos níveis de efetividade. Segundo o autor, programas de desenvolvimento docente amplos devem ser planejados e implementados, como parte de uma estratégia global para alcançar as metas atuais e futuras da Universidade; estes programas devem estar relacionados às necessidades diferenciadas do corpo docente, por serem a mais importante fonte na instituição.

2.2 - O CONCEITO DE DESENVOLVIMENTO DOCENTE

O conceito de desenvolvimento docente tem sido examinado por vários autores que, embora apresentem diferenças em determinados aspectos, concordam em um ponto comum: o desenvolu

vimento docente é fundamentalmente um processo de mudança.

Assim, FRANCIS (1975, p.720. In: - STORDAHL, 1981) conceitua desenvolvimento docente, como:

"um processo institucional que procura modificar as atitudes, habilidades e comportamento dos docentes em direção a uma maior competência e eficácia no encontro das necessidades discentes, suas próprias necessidades e as necessidades da instituição".

Com relação ao conceito acima, verifica-se a abordagem do desenvolvimento docente como um processo de mudança, a nível institucional, em que não só as necessidades docentes e da instituição são consideradas, mas também as necessidades dos alunos, clientela principal de uma Instituição de Ensino Superior. O autor apresenta em seu conceito uma visão macro do desenvolvimento docente, em que professor, aluno e instituição estão envolvidos no processo de mudança, base do desenvolvimento docente.

Para CHAIT e GUETHS (1981, p.30), *"o desenvolvimento docente representa uma das várias respostas à mudança no meio acadêmico"*. Mudança que deve ser planejada e gerenciada para que seja bem sucedida e produtiva. A mudança planejada é o pressuposto básico do paradigma único da ciência comportamental aplicada que se iniciou com o trabalho de KURT LEVIN em 1930 e princípios de 1940, e que foi ampliado através de teorias, modelos e técnicas.

A opinião de GAFF (1983. In: - GARDNER, 1985, p.8),
é de que

"esforços de mudanças devem ser usados para montar programas de desenvolvimento docente. Eles devem concentrar-se na maneira como as coisas podem ser melhor, e não onde elas estão erradas; eles devem ser orientados para ação e com passos específicos; o programa deve ser pautado na realidade dos indivíduos e promover discussões concretas; o programa deve reconhecer que a mudança é evolutiva, não revolucionária".

BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.261), concordam que os aspectos de mudanças pessoais e organizacionais devem ser enfatizados no desenvolvimento docente, onde o sentido de posse do processo de mudança deva estar presente, em que as relações colaborativas sejam desenvolvidas, ao invés de competitivas, na solução de problemas organizacionais e pessoais, onde os benefícios pessoais bem como os organizacionais sejam reconhecidos, e que seja criado um clima organizacional caracterizado por confiança, abertura e interdependência.

BERGQUIST e PHILLIPS sugerem que o processo de mudança proposto no desenvolvimento docente seja participativo, pois as mudanças reais de conhecimento, atitudes e comportamento humano, provavelmente não ocorrerão, a não ser com o envolvivimento do docente na identificação de seus próprios problemas e possíveis soluções.

JIMENEZ (1982, p.9) conceitua desenvolvimento docente como

"um processo em perceber e satisfazer as necessidades dos docentes nas seguintes áreas: desenvolvimento profissional, instrucional, curricular e organizacional".

O autor, ao conceituar desenvolvimento docente, teve como propósito o estudo que realizou na Universidade Nacional de Costa Rica, em que buscou identificar as necessidades de desenvolvimento docente percebidas por administradores e instrutores naquela Universidade.

Para GARDNER (1985, p.2) o termo desenvolvimento docente significa *"melhorar a habilidade do docente, o currículo e a instituição para proporcionar uma qualidade de instrução mais elevada"*. Observa-se na definição da autora o objetivo do desenvolvimento docente, como sendo a qualidade do ensino, quando numa abordagem ampla outros aspectos da vida acadêmica são considerados.

Outros autores, como MULLALLY e DUFFY (1978, p.121), apresentam a mesma visão limitada de GARDNER sobre os resultados do desenvolvimento docente, ao enfatizarem que o "desenvolvimento docente existe para ajudar os docentes a desenvolverem seus potenciais como professores e com a resultante melhoria da instrução".

Em uma abordagem ampla de desenvolvimento docente, espera-se, em termos de resultados, não sõ a melhoria da ins

trução mas também a melhoria do desempenho da Instituição, dos departamentos acadêmicos e a satisfação do docente, como pessoa.

Desta forma, um conceito mais amplo define o desenvolvimento docente como um processo de mudança a nível institucional, que visa a identificar as necessidades dos membros docentes, através de três dimensões: instrucional, pessoal e organizacional, e oferecer subsídios para atendê-las com um Modelo de Programa de Desenvolvimento Docente.

2.3 - MODELOS DE DESENVOLVIMENTO DOCENTE

Como uma maneira de melhor compreender a teoria e a prática de desenvolvimento docente, vários modelos têm sido apresentados. Dentre eles temos o Modelo de BERGQUIST e PHILLIPS (1975); TOOMBS (1975); GAFF (1978) e SIEGEL (1980).

Segundo CENTRA (1978, p.151), BERGQUIST e PHILLIPS estão entre os primeiros a apresentar algumas idéias conceituais neste campo. O Modelo de Desenvolvimento Docente Eficaz, apresentado por BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.183), baseia-se no pressuposto de que mudanças significativas devem aparecer sob tríplice aspecto: a) *atitude*; b) *processo*; e c) *estrutura*. Para os autores, um esforço de mudança, enfocando apenas um destes níveis, raramente alcançará sucesso. Como se observa no Quadro 1, o Modelo Proposto é composto das dimensões: organizacional (estrutura), instrucional (processo) e pessoal (atitudes).

QUADRO 1 - MODELO PARA UM EFICAZ DESENVOLVIMENTO DOCENTE
BERGQUIST e PHILLIPS

DIMENSÕES	ORGANIZACIONAL (estrutura)	INSTRUCIONAL (processo)	PESSOAL (atitude)
FOCO	Departamentos acadêmicos	Função primária do membro docente: ensino	Docente como indivíduo
PROPÓSITO	Melhorar a eficiência dos departamentos acadêmicos através da preparação do docente para: gerenciar o departamento, tomar decisões, gerenciar conflitos e compor grupos tarefas.	Melhorar o ensino/aprendizagem	Promover o crescimento pessoal do docente
COMPONENTES	Desenvolvimento gerencial; Gerenciamento de conflitos; Tomada de decisão; Formação de equipes departamentais.	Avaliação instrucional; Diagnóstico instrucional; Microensino; Metodologia educacional; Tecnologia educacional; Desenvolvimento curricular.	Entrevistas docentes; "Workshops" sobre planejamento de vida; Treinamento em habilidades inter-pessoais; "Workshops" sobre crescimento pessoal; Aconselhamento terapêutico e de apoio.
ATIVIDADES	Treinamentos administrativos; Treinamentos: tomada de decisão e gerenciamento de conflitos; Consultas; Reuniões; Trabalhos em equipe.	Auto-avaliação; Avaliação discente; Avaliação por colegas; Contratação ou acordo; Coleta de dados; "Feedback" de dados; Seminários; Simulações; Treinamento de laboratório; Treinamento em métodos e técnicas educacionais; Consultas; Planejamento de currículos; Estruturação de currículos; Cursos sobre filosofia e teorias educacionais de desenvolvimento discente.	Projetos de pesquisa ação; Reuniões; Treinamentos; Atividades em grupos de crescimento; Recursos de aconselhamento; Recursos terapêuticos.

Fonte: Adaptado do Modelo apresentado em "Components of an Effective Faculty Development Programa", por W.H. BERGQUIST e S.R. PHILLIPS, publicado no Journal of Higher Education, Washington (46) 183, March/April, 1975.

A dimensão organizacional focaliza condições de funcionamento dos departamentos acadêmicos. A dimensão instrucional inclui atividades relacionadas com o ensino/aprendizagem. A dimensão pessoal visa às atividades que objetivam o crescimento docente. Cada uma das dimensões possui componentes programáticos específicos que têm algum relacionamento um com o outro.

De acordo com o Modelo apresentado, o desenvolvimento docente deve ter uma abordagem ampla, abrangendo aspectos do processo ensino/aprendizagem, e baseado em uma série de estratégias diversificadas, embora relacionadas, para que ocorram mudanças significativas.

A relação das estratégias, entre si, também foi vista por LINDQUIST (In: - MOSELEY, 1981, p.134), que identificou dez categorias para o aperfeiçoamento do ensino e mostrou que as categorias não são mutuamente exclusivas, mas são, preferencialmente, partes integradas de um todo. As dez categorias descrevem tentativas de mudar as composições ou estruturas para encorajar e aumentar o desenvolvimento individual e para informar os docentes sobre recursos técnicos e metodológicos.

Para GRABOWSKI (1983, p.3), os programas de desenvolvimento docente, com abordagens amplas e integradas, possuem maior chance de sucesso de que abordagens unidimensionais. Estas limitam demasiadamente o desenvolvimento docente, pois enfocam apenas uma das dimensões, esquecendo-se das demais.

TOOMBS (1975, p.701) propõe as seguintes dimensões para um Modelo de Desenvolvimento Docente: profissional, curri

cular e institucional. A dimensão profissional envolve ques tões relacionadas com as noções básicas de liberdade acadêmica, autonomia individual e competência disciplinar. A dimensão cur ricular inclui não só a melhoria da instrução mas também pla nos para aprendizagem, encerrando uma larga estrutura de ativi dades, relacionadas com o desenvolvimento instrucional e curri cular. A dimensão institucional está relacionada com envolvi mento do docente nas atividades administrativas e na definição de políticas acadêmicas.

O autor apresenta os seguintes princípios emergen tes em desenvolvimento docente;

"1) desenvolvimento docente tem sido abordado através de esboço de um progra ma amplo;

2) o desenvolvimento docente para uma instituição deve abranger todas as três dimensões: profissional, curricular e institucional;

3) as alternativas disponíveis para in divíduos e grupos de desenvolvimento de vem ser atendidas em torno do princípio da "escolha direcionada";

4) as atividades devem ser diferencia das para incorporar as necessidades dos docentes em vários estágios da carreira;

5) tanto quanto possível, a caracteri stica do programa deve ligar as ativida des em andamento com as emergentes".

O Modelo de Desenvolvimento Docente de TOOMBS está fundamentado em torno dos princípios apresentados, onde o de

desenvolvimento docente amplo inclui o reconhecimento dos custos, identifica todas as necessidades e estende-se além do meramente prático, para dedicar-se a assuntos conceituais da profissão. A importância dada a cada uma das dimensões depende de universidade para universidade, de pessoa para pessoa e de tópico para tópico, mas alguns elementos de cada dimensão sempre estão no desenvolvimento docente. O princípio da "escolha direcionada" leva em conta os interesses definidos pelos próprios docentes, em termos de condições de trabalho, liberdade, independência e oportunidades de crescimento.

GAFF (1978, p.8) destaca três diferentes dimensões que, relacionadas entre si, identificam-se como desenvolvimento docente, desenvolvimento instrucional e desenvolvimento organizacional. Segundo GAFF, cada uma destas dimensões tem o foco, propósito, base intelectual e atividades típicas.

Como se pode ver no Quadro 2, no desenvolvimento docente o *foco* são os membros docentes; o *propósito* é promover o crescimento docente, ajudar os membros docentes a adquirirem conhecimentos, habilidades, sensibilidades e técnicas relacionadas com o ensino e aprendizagem; a *base intelectual* é o desenvolvimento clínico, a psicologia social, psiquiatria e a socialização; as *atividades típicas* são: seminários, "workshops" e avaliação do ensino.

No desenvolvimento instrucional, o *foco* são os cursos ou currículos. O *propósito* é aperfeiçoar aprendizagem do estudante, preparar materiais de aprendizagem, reestruturar

QUADRO 2 - MODELO DE DESENVOLVIMENTO DOCENTE - GAFF

DIMENSÕES	DESENVOLVIMENTO DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INSTRUCIONAL	DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL
FOCO	Membros docentes	Cursos ou Currículos	Organização
PROPÓSITO	Promover o crescimento docente: ajudar os docentes a adquirirem conhecimentos, habilidades e técnicas relacionadas com o ensino e a aprendizagem.	Aperfeiçoar aprendizagem do estudante, preparar materiais de aprendizagem, reestruturar cursos, tornar a instrução sistemática.	Crear ambientes propícios para o ensino/aprendizagem, aperfeiçoar relações interpessoais, acentuar funcionamento de equipes, criar políticas que sustentem o ensino/aprendizagem eficaz.
BASE INTELLECTUAL	Desenvolvimento clínico e psicologia social, psiquiatria, socialização.	Educação, meios instrucionais e tecnologias, teoria da aprendizagem, teoria de sistemas.	Teoria organizacional, mudança organizacional, processos de grupos.
ATIVIDADES TÍPICAS	Seminários "Workshops" Avaliação do Ensino	Projetos para produzir novos materiais de aprendizagem ou reestruturação de cursos. "Workshops" para escrever objetivos e avaliação de estudantes.	Workshops para líderes grupais ou membros de equipes. Pesquisa/Ação com grupos de trabalho. Força tarefa para revisar políticas organizacionais.

Fonte: GAFF, Jerry G. Toward Faculty Renewal, 1978, p.9.

cursos e tornar a instrução sistemática. A *base intelectual* é a educação, os meios instrucionais e tecnologias, a teoria da aprendizagem e a teoria de sistemas. As *atividades típicas* são os projetos para produzir novos materiais de aprendizagem ou reestruturação de cursos, "workshops" para escrever objetivos e avaliação dos estudantes.

No desenvolvimento organizacional, o *foco* é a organização. O *propósito* é criar ambientes propícios para o ensino/aprendizagem, aperfeiçoar as relações interpessoais, acentuar o funcionamento de equipes e criar políticas que sustentem o ensino e a aprendizagem eficaz. A *base intelectual* é a teoria organizacional, mudança organizacional e os processos de grupos. As *atividades típicas* são: "workshops" para líderes grupais ou membros de equipes, pesquisa/ação com grupos de trabalho, e força tarefa para revisar políticas organizacionais.

Comparando o paradigma de BERGQUIST e PHILLIPS com o de GAFF, constata-se que os primeiros utilizam desenvolvimento pessoal para descrever as atividades relacionadas com o crescimento docente, enquanto o segundo utiliza desenvolvimento docente para a mesma finalidade. GAFF vê o desenvolvimento instrucional com um enfoque maior no curso e na estrutura curricular; e a dimensão organizacional, proposta por GAFF, tem como foco a organização como um todo, enquanto que BERGQUIST e PHILLIPS propõem como foco os departamentos acadêmicos.

SIEGEL (1980, p.131. In: - JIMENEZ, 1982, p.12) apresenta quatro dimensões para o Modelo de Desenvolvimento Docenta

te que são: desenvolvimento profissional, instrucional, curricular e organizacional. A diferença deste modelo, em relação aos modelos de BERGQUIST e PHILLIPS e GAFF, é que neste o desenvolvimento instrucional e curricular são considerados em duas dimensões separadas, enquanto os demais autores o apresentam em seus Modelos numa única dimensão; a instrucional.

MOREIRA (1981, p.214), adaptando o modelo de BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.183), oferece a seguinte configuração. No desenvolvimento organizacional, o foco são as organizações: Comissão de Carreira, Departamentos, Unidades e Prór-Reitorias. A finalidade é melhorar a eficiência organizacional, criar um ambiente favorável à melhoria do ensino. No desenvolvimento instrucional, o foco são as atividades que tenham aplicação imediata na função primordial do professor: ensino na sala de aula; a finalidade é melhorar a eficiência do ensino e a aprendizagem do aluno. No desenvolvimento pessoal, o foco é o professor como indivíduo, o corpo docente; a finalidade é promover o crescimento pessoal do professor; ajudá-lo a adquirir habilidades, conhecimentos, técnicas, etc., sensibilizá-lo para a melhoria do ensino, ajudá-lo a "ser" professor.

Além das dimensões organizacional, instrucional e pessoal, o autor inclui:

"O desenvolvimento discente, onde o foco é o aluno como indivíduo; a finalidade é promover o crescimento pessoal do aluno, orientá-lo, ensiná-lo a estudar, sensibilizá-lo para querer um ensino efí

ciente, ajudá-lo a "ser" aluno.

No desenvolvimento Institucional, o foco é a instituição como um todo; a finalidade é melhorar a qualidade institucional; procurar a excelência; "ser" universidade.

O desenvolvimento Comunitário tem como foco a comunidade; a finalidade é promover o envolvimento da comunidade, melhorar a comunidade através de mudanças na universidade".

A adaptação e inclusão de outras dimensões por MOREIRA tornou o Modelo de BERGQUIST e PHILLIPS mais amplo. A inclusão das dimensões de desenvolvimento discente, institucional e comunitário para as Instituições de Ensino Superior é relevante quando verifica a apatia do aluno em relação ao ensino, a desvinculação da missão das Universidades com a realidade em que estão inseridas, e o pouco envolvimento das Universidades com a comunidade.

2.4 - PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DOCENTE

Os antecedentes dos programas de desenvolvimento docente são relatados por PELLINO e outros (1981, p.4). Segundo os autores, a Universidade de Harvard oferecia, já em 1880, programas de férias sabáticas com o significado de desenvolvimento docente profissional. Na metade de 1880, as Universidades de CORNELL e WELLESLEY também a seguiram, além de sete otras Universidades que iniciaram, ao final do século, progra

mas de férias sabáticas. Durante as primeiras duas décadas do século 20, pelo menos quarenta outras Universidades deram início a tais programas e, por volta de 1970, a maioria de todas as Universidades ofereciam a seus docentes tais oportunidades regulares para desenvolvimento profissional.

Desde o início, no entanto, as Universidades identificaram as férias sabáticas muito mais como investimento no futuro da instituição e como meio de melhoria dos serviços que a Universidade poderia oferecer aos alunos do que como oportunidades de aumento das habilidades profissionais do docente.

Os programas de desenvolvimento docente contemporâneo têm antecedentes mais imediatos nos anos 50. Somando-se às férias sabáticas, recursos para docentes participarem de reuniões profissionais, dispensa para completar grau, afastamentos docentes e programas traçados para encorajar os docentes a publicarem seus trabalhos têm sido práticas mantidas ao longo do tempo nas instituições de ensino superior (SIKES e BARRELI, 1976). O início da mudança começou nos anos 50 em poucas Universidades, com os primeiros esforços de avaliação dos professores pelos alunos.

CENTRA (1977, p.49) relata que uma pesquisa realizada em 1960 por MILLER e WILSON, em 214 Universidades do Sul, detectou poucos programas de desenvolvimento voltados para orientar novos docentes. Em meados dos anos 60, surgiram uns poucos programas que visavam ao desenvolvimento instrucional. Mas foi por volta dos anos 70 que emergiram novos conceitos de

desenvolvimento docente (SIKES e BARRET, 1976).

No início dos anos 70, foram realizadas, nas Universidades de Kansas e de Massachussetts, duas conferências nacionais de suma importância para a formação de uma rede nacional de especialistas em desenvolvimento docente.

Por volta de 1974, o desenvolvimento docente passou a ter um impacto maior, com a realização pelas Universidades de diversos programas na área. Ainda em 1974, a revista HANGE publicou um artigo "Desenvolvimento Docente em tempos de redução de despesas", pelo grupo de desenvolvimento humano em educação superior. De acordo com LINDQUIST (1978), este artigo inspirou uma abordagem humanística no movimento do desenvolvimento docente.

CENTRA (1977, p.50) relata uma pesquisa que realiizou em 1976, entre 2.600 Universidades, onde quase a metade solicitou programas de desenvolvimento docente de algum tipo, evidenciando, assim, a extensão que o movimento tinha adquirido.

JABKER e HALINSKI (1978, p.316) observam que, durante a última década, a qualidade da instrução na Educação Superior tornou-se um dos mais populares alvos de insatisfação pública pelos estudantes, pais, legisladores, mídia e outros críticos. Mais de 50% de reconhecidas universidades americanas têm estabelecido programas ou práticas para renovação do docente e melhoria do ensino.

A partir dos anos 70, o conceito de desenvolvimento

docente tornou-se mais amplo para incorporar uma vasta gama de atividades com abordagens em desenvolvimento instrucional, desenvolvimento pessoal e desenvolvimento organizacional. Com estas abordagens, diversas atividades têm sido propostas para Programas de Desenvolvimento Docente.

Dentre estes destaca-se o de BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.183), que apresentam os seguintes componentes para a *dimensão instrucional*: avaliação e diagnóstico instrucional, microensino, metodologia e tecnologia educacional e desenvolvimento curricular. Na *dimensão organizacional*, desenvolvimento gerencial, gerenciamento de conflitos, tomada de decisão e formação de equipes, a nível departamental. Na *dimensão pessoal*, entrevistas docentes, "workshops" sobre planejamento de vida e crescimento pessoal, treinamento em habilidades interpessoais e aconselhamento terapêutico e de apoio.

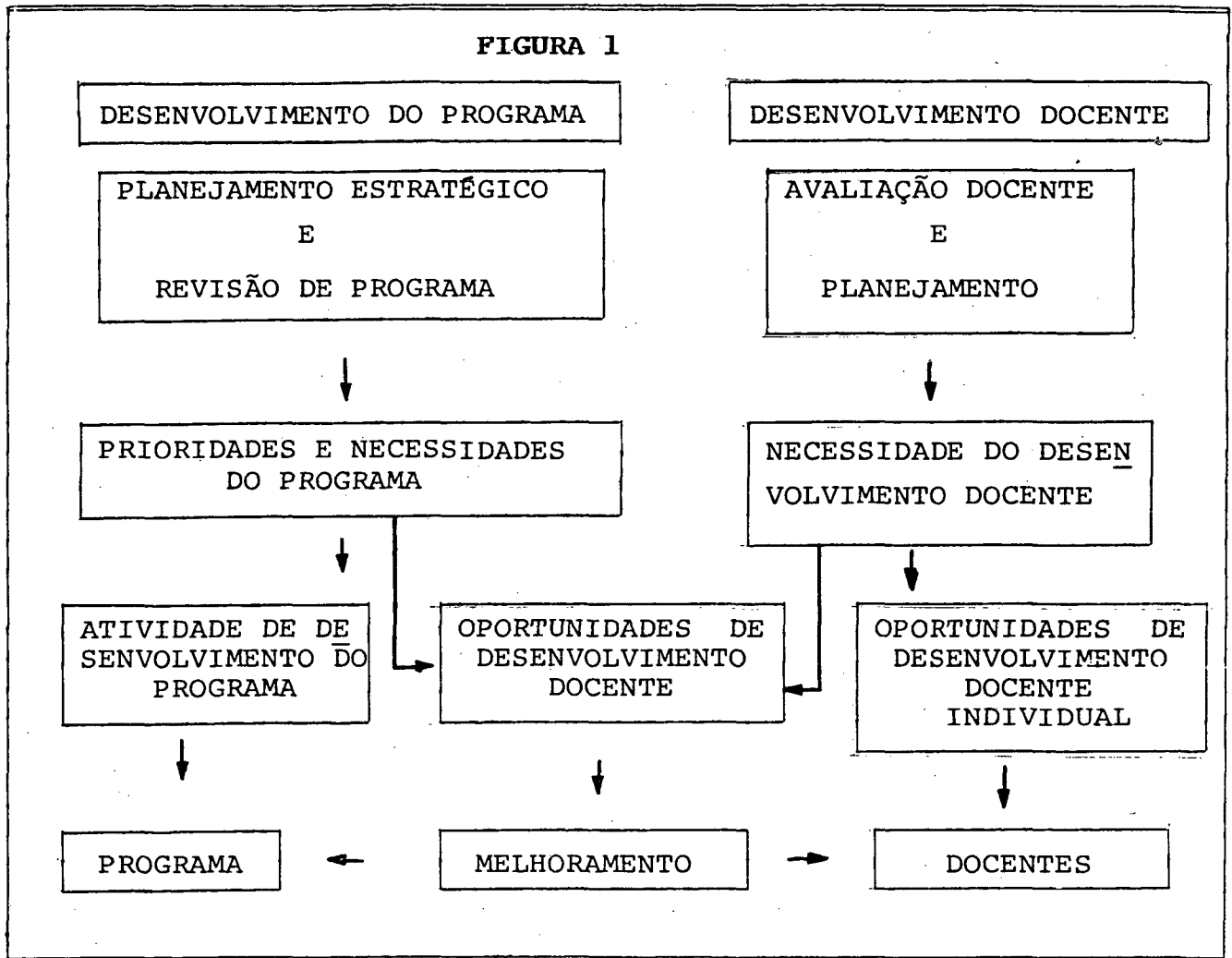
Para os autores, os componentes do desenvolvimento instrucional são primários, por estarem relacionados com a função principal do docente - instrução na sala de aula; os componentes de desenvolvimento pessoal e organizacional são secundários.

RUCH (1984, p.19) propõe um processo para a identificação de atividades de um programa de desenvolvimento docente. Como se vê na FIGURA 1, o programa de desenvolvimento é composto de uma 1ª fase com planejamento estratégico e revisão que identificam prioridades e necessidades do programa (2ª fase), algumas das quais são encontradas através das atividades

necessárias ao desenvolvimento do programa (3^a fase), outras pelas necessidades e oportunidades para o desenvolvimento do cente. Paralelamente ao programa de desenvolvimento, verificam-se as atividades de desenvolvimento docente, com avaliação docente e um processo de planejamento (1^a fase), que identifica as necessidades do desenvolvimento docente (2^a fase) e que justapõem com as necessidades identificadas com a prioridade do programa; oportunidades de desenvolvimento docente individual são também encorajadas. E, finalmente, a execução do Programa objetivando a melhoria docente.

O processo proposto está inserido dentro de uma abordagem institucional para o desenvolvimento docente, em que a característica principal é o planejamento central.

FIGURA 1



IDENTIFICAÇÃO DAS ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO DOCENTE

Para GREENBERG (1986, p.239), o processo de planejamento de programas para o desenvolvimento docente deve ser participativo. O autor apresenta as seguintes estratégias para o planejamento e implementação dos programas de desenvolvimento.

"A) Programa de desenvolvimento amplo, baseado em necessidade, deve ser elaborado por Instituição para ajudar o corpo docente a desenvolver seus talentos e habilidades instrucionais;

B) Motivação, a nível institucional, para que o docente participe das atividades de desenvolvimento;

C) Identificação de liderança apropriada para administrarem o programa;

D) Visão e status próprios na Instituição; e,

E) Orçamento que permita uma abordagem diferenciada para um desenvolvimento bem sucedido e contínuo de seu corpo docente".

Com base nestas estratégias, observa-se que o programa proposto está relacionado com o Modelo de Desenvolvimento Docente de BERGQUIST e PHILLIPS, quando apresenta abordagem ampla de desenvolvimento docente.

CHAIT & GUETHS (1981, p.31), ao abordarem uma Estrutura para Desenvolvimento Docente, sugerem critérios que devem ser observados na elaboração de um Programa de Desenvolvimento Docente, quais sejam:

"Primeiro, o programa deverá enfocar pa
péis e atividades profissionais normal
mente associadas com status do membro do
cente ao invês de necessidades indivi
duais do programa ou organizacionais;

Segundo, o programa deverá ter uma abor
dagem desenvolvimentista e uma natureza
construtiva ao invês de um propósito cor
retivo;

Terceiro, que o programa de desenvolvi
mento docente não seja periférico, tan
gencial e circunstancial;

Quarto, o programa deve ser centrado no
docente e não direcionado administrativa
mente;

Quinto, o programa deverá ser estrutura
do a nível de universidade ou a nível de
campus e não pelo departamento;

Sexto, o programa deve incluir um siste
ma de recompensa".

Dos critérios apresentados verifica-se a introdução no planejamento do programa de elemento que, de alguma forma, irão fazer com que o desenvolvimento docente seja um processo desejável pelos professores envolvidos.

MOSELEY (1981, p.134), analisando programas de de
senvolvimento docente empreendidos pela Universidade do Norte
do Texas, concluiu que, quanto menos elementos de coerção para
participar, maiores as oportunidades de os participantes valo
rizarem o programa, e que os programas formais aumentam a opor
tunidade para interação entre os docentes das diversas áreas
de ensino.

Os requisitos para que um Programa de Desenvolvimento Docente seja bem sucedido em sua implementação são apresentados por STORDAHL (1981), através dos seguintes postulados:

"Prover uma justificativa racional aceitável para a necessidade de um programa de desenvolvimento docente;

Atribuir a responsabilidade e autoridade para o planejamento;

Envolver os docentes no planejamento;

Prover suficiente flexibilidade;

Equilibrar as prioridades institucionais e as necessidades individuais;

Promover uma participação voluntária;

Staff administrativo deve dar apoio e participar das atividades de desenvolvimento;

Incluir docentes de tempo parcial;

Recompensar participação;

Possuir bom senso na elaboração de calendários na programação de desenvolvimento e dar continuidade ao programa;

Considerar as técnicas instrucionais a serem utilizadas no programa;

Combinar recursos internos e externos;

Divulgar o programa adequadamente;

Avaliar os resultados;

Fornecer financiamento adequado; e

Fornecer apoio crítico não monetário para o programa".

Estes postulados oferecem algumas linhas mestras im
portantes no planejamento de programas de desenvolvimento do
cente pelas Instituições de Ensino Superior.

3 - METODOLOGIA

3.1 - TIPOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se por sua natureza "descritiva". Trata-se de uma pesquisa não experimental, uma vez que não há manipulação de variáveis.

Com referência à perspectiva, esta pesquisa é sincrônica, isto é, as variáveis (área de ensino, qualificação, regime de trabalho e tempo de serviço) foram estudados em determinado período, sem considerar sua evolução no tempo.

3.2 - PERGUNTAS DE PESQUISA

No referencial teórico-empírico constata-se a existência de dimensões nos vários modelos de desenvolvimento docente propostos por TOOMBS (1975); GAFF (1975; BERGQUIST e PHILLIPS (1975a) e SIEGEL (1980).

As dimensões diferem na nomenclatura e no número. No modelo de SIEGEL (1980), por exemplo, a dimensão instrucional e a dimensão curricular são apresentadas, separadamente, identificando-se quatro dimensões.

Embora existam diferenças quanto ao número e à no

menclatura, as dimensões nos vários modelos têm em comum o foco, a finalidade e as atividades. A partir desta constatação utilizou-se, como referência no presente estudo, as dimensões organizacional, instrucional e pessoal, formulando-se as seguintes perguntas:

- . *Estão as necessidades para o desenvolvimento docente na Universidade do Amazonas relacionadas com as dimensões organizacional, instrucional e pessoal?*
- . *Existem diferentes necessidades entre os Professores Assistentes nas áreas de Ciências Exatas, Ciências Biolôgicas e Ciências Humanas e Sociais?*
- . *Existem diferentes necessidades entre os Professores Assistentes de tempo parcial e tempo integral?*
- . *Existem diferentes necessidades entre os Professores Assistentes que possuem, como qualificação - mestrado, especialização e graduação?*
- . *Há relação entre o tempo de serviço e as necessidades identificadas pelos Professores Assistentes?*

3.3 - DEFINIÇÃO DE TERMOS E VARIÁVEIS

Neste item apresentam-se as definições constitutivas de termos e variáveis utilizadas no âmbito da pesquisa.

As variáveis ou termos envolvidos são: classe de

Assistentes, desenvolvimento docente, necessidade de desenvolvimento, modelo, programa, dimensões de desenvolvimento docente, áreas de ensino, regime de trabalho, qualificação docente, tempo de serviço.

3.3.1 - CLASSE DE ASSISTENTES

. Categoria funcional pertencente ao quadro de pessoal docente.

3.3.2 - DESENVOLVIMENTO DOCENTE

. Processo institucional que procura modificar as atitudes, habilidades e comportamento dos membros docentes em direção a uma maior competência e eficácia com as necessidades discentes, suas próprias necessidades e as necessidades da Instituição. (FRANCIS, 1975: 720, In: STORDAHL. 1981).

3.3.3 - NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO

. A diferença existente entre a realidade atual e a necessária ou desejável como resultado final, em termos das dimensões para o desenvolvimento docente (JIMENEZ, 1982:4).

3.3.4 - MODELO

. Representação explícita de um processo institucional.

3.3.5 - PROGRAMA

. Relação de atividades incluídas em um modelo que devem ser consideradas no desenvolvimento docente.

3.3.6 - DIMENSÕES DE DESENVOLVIMENTO DOCENTE

. Apresentada na literatura em três dimensões: desenvolvimento organizacional, desenvolvimento pessoal e desenvolvimento instrucional (BERGQUIST e PHILLIPS, 1975).

Desenvolvimento Organizacional

Envolve atividades que criem meios eficazes na Instituição para facilitar o ensino/aprendizagem e a tomada de decisão.

Desenvolvimento Pessoal

Abrange as atividades que objetivam o crescimento docente.

Desenvolvimento Instrucional

Envolve atividades relacionadas com o ensino/ apren
dizagem.

3.3.7 - ÁREAS DE ENSINO

. Campos de transmissão de conhecimento.

Ciências Exatas

São as que estudam as ciências físicas e matemáti
cas.

Ciências Biológicas

As que estudam os seres vivos como um todo, sem par
ticularização animal ou vegetal.

Ciências Humanas e Sociais

As que estudam o comportamento individual e coleti
vo do homem e os diferentes aspectos das sociedades.

3.3.8 - REGIME DE TRABALHO

. Número de horas trabalhadas.

Tempo Parcial

Carga horária de 20 horas semanais.

Tempo Integral

Carga horária de 40 horas semanais.

3.3.9 - QUALIFICAÇÃO DOCENTE

. Formação acadêmica adquirida pelo docente em cur
sos de nível superior.

Mestrado

Obtenção do grau de mestre nos cursos de pós-graduaç
ção que desenvolvem e aprofundam os estudos feitos a nível de
graduação.

Especialização

Aprofundamento em uma área específica do conhecim
to.

Graduação

Cursos que proporcionam formação de nível superior
de natureza acadêmica ou profissional, que habilite à obtenção
de grau universitário.

3.4 - DEFINIÇÃO OPERACIONAL DE VARIÁVEIS

Neste item apresentam-se as definições operacionais
dos Professores Assistentes e das variáveis áreas de ensino,
regime de trabalho, qualificação docente e tempo de serviço.

3.4.1 - PROFESSORES ASSISTENTES

. Membros da classe da carreira docente, responsáveis por atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração da Universidade do Amazonas.

3.4.2 - ÁREAS DE ENSINO

. Campos de estudo em Ciências Exatas, Ciências Biológicas e Ciências Humanas e Sociais, desenvolvidos na Universidade do Amazonas.

Ciências Biológicas

Abrange os Professores Assistentes que desenvolvem atividades nos cursos da Faculdade de Ciências da Saúde e no Instituto de Ciências Biológicas.

Ciências Exatas

Abrange Professores Assistentes que desenvolvem atividades nos Cursos da Faculdade de Tecnologia e no Instituto de Ciências Exatas.

Ciências Humanas e Sociais

Abrange Professores Assistentes que desenvolvem atividades nos cursos da Faculdade de Educação; Faculdade de Estudos Sociais e Instituto de Ciências Humanas e Letras.

3.4.3 - REGIME DE TRABALHO

. Segundo as normas da Universidade do Amazonas, os

docentes devem submeter-se a um dos regimes de trabalho - 20 horas e 40 horas (dedicação exclusiva). Tempo Parcial - requer 20 horas semanais de trabalho, com obrigação de dedicá-las em aulas e trabalhos acadêmicos; Tempo Integral - requer 40 (dedicação exclusiva) horas semanais de trabalho e o impedimento de exercício de outra atividade remunerada, seja pública ou privada.

3.4.4 - QUALIFICAÇÃO DOCENTE

. Grau acadêmico obtido pelo docente.

Mestrado

Grau acadêmico obtido nos cursos de pós-graduação "stricto sensu", segundo a legislação vigente.

Especialização

Grau acadêmico obtido nos cursos de pós-graduação "latu sensu", segundo a legislação vigente.

Graduação

Grau universitário obtido nos cursos de nível superior, ministrados pelas Instituições de Ensino Superior.

3.4.5 - TEMPO DE SERVIÇO

. Número de anos prestados na Universidade do Amazonas como docente, de acordo com a seguinte escala:

- 2 anos (menos de 2 anos)
- 2 - 4 anos (de 2 anos completos a 4 anos incomple
tos)
- 4 - 6 anos (de 4 anos completos a 6 anos incomple
tos)
- 6 - (de 6 anos completos ou mais).

3.5 - DELIMITAÇÃO DA PESQUISA: População e unidade de Análise

A população estudada é composta por professores pertencentes ao quadro de pessoal da Universidade do Amazonas, com as seguintes características:

- a) Ocupando a classe de Professor Assistente.

A opção por esta classe é justificada pelas atividades desenvolvidas pelos Professores Assistentes que incluem: o ensino, a pesquisa, a extensão e a administração, facilitando, desta maneira, o levantamento das necessidades. Além disto, em termos quantitativos, a classe de Professor Assistente correspondeu à época do estudo a 43% (quarenta e três por cento) do corpo docente da Universidade do Amazonas, enquanto as classes de titular, adjunto e auxiliar representavam, respectivamente

mente, 20%, 27% e 10%.

b) Atuando em uma das três áreas de ensino-Ciências Biológicas, Ciências Exatas e Ciências Humanas e Sociais.

A área de Ciências Biológicas compreende o Instituto de Ciências Biológicas e a Faculdade de Ciências da Saúde; a área de Ciências Exatas, o Instituto de Ciências Exatas e a Faculdade de Tecnologia e a área de Ciências Humanas e Sociais, o Instituto de Ciências Humanas e Letras, a Faculdade de Educação e a Faculdade de Estudos Sociais;

c) Possuindo regime de tempo parcial e integral.

Para o propósito deste estudo, os regimes de trabalho são considerados de tempo parcial, correspondendo a 20 (vinte) horas semanais de trabalho e de tempo integral com 40 (quarenta) horas e/ou (dedicação exclusiva);

d) Apresentando como qualificação acadêmica: mestrado, especialização ou graduação.

As unidades de análise são os docentes que ocupam a classe de Professor Assistente e que estejam ou não em efetivo exercício de suas atividades na Instituição.

A distribuição dos Professores Assistentes (população alvo), número de questionários aplicados e devolvidos por área de ensino/unidade/departamento, é apresentada nas Tabelas 1, 2 e 3.

TABELA 1 - Distribuição dos Professores Assistentes (População Alvo) por Unidade e Departamento de Ensino, nº de questionários aplicados e devolvidos, na Área de Ciências Humanas e Sociais.

UNIDADE/DEPARTAMENTO	POPULAÇÃO	Nº QUESTIONÁRIOS		% DAS RESPOSTAS
		APLICADOS	DEVOLVIDOS	
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS				
. História	03	02	02	100
. Biblioteconomia	01	01	01	100
. Comunicação	06	06	05	83
. Filosofia	04	03	03	100
. Ciências Sociais	08	06	05	83
. Língua e Literatura Estrangeira	11	07	05	71
. Língua e Literatura Portuguesa	12	11	09	81
. Serviço Social	02	02	02	100
FACULDADE DE EDUCAÇÃO				
. Administração e Planejamento	05	05	05	100
. Teoria e Fundamentos	10	07	05	71
. Métodos e Técnicas	14	13	11	84
FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS				
. Administração	09	09	09	100
. Contabilidade	07	06	05	83
. Economia e Análise	15	14	10	71
. Direito Público	13	09	08	88
. Direito Privado	08	08	06	75
TOTAL	128	109	91	83

TABELA 2 - Distribuição dos Professores Assistentes (População Alvo) por Unidade e Departamento de Ensino, nº de questionários aplicados e devolvidos, na Área de Ciências Biológicas.

U N I D A D E / D E P A R T A M E N T O	POPULAÇÃO	Nº QUESTIONÁRIOS		% DAS RESPOSTAS
		APLICADOS	DEVOLVIDOS	
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS				
. Ciências Fisiológicas	05	05	04	80
. Ciências Morfológicas	08	08	05	62
. Patologia	09	07	05	71
. Ciências Agrárias	16	15	12	80
. Educação Física	12	11	11	100
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE				
. Saúde Coletiva	06	03	02	66
. Estomatologia	06	05	05	100
. Medicamentos e Alimentos	06	05	05	100
. Materno Infantil	16	12	09	75
. Medicina Especializada	26	22	16	72
. Reabilitação Bucal	04	04	04	100
. Análise Clínica Toxicológica	05	04	03	75
T O T A L	119	101	81	80

TABELA 3 - Distribuição dos Professores Assistentes (População Alvo) por Unidade e Departamento de Ensino, nº de questionários aplicados e devolvidos, na Área de Ciências Exatas.

U N I D A D E / D E P A R T A M E N T O	POPULAÇÃO	Nº QUESTIONÁRIOS		% DAS RESPOSTAS
		APLICADOS	DEVOLVIDOS	
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS				
. Física	11	09	06	66
. Matemática	09	08	06	75
. Química	04	03	03	100
. Geociências	08	08	06	75
. Estatística e Computação	10	10	07	70
FACULDADE DE TECNOLOGIA				
. Construção	06	06	05	83
. Hidráulica e Saneamento	13	10	07	70
. Transporte	06	05	05	100
. Eletricidade	17	17	12	70
T O T A L	84	76	57	75

3.6 - DADOS

Os itens considerados, com relação aos dados, são: tipo, técnica de coleta, instrumento de pesquisa, tratamento estatístico e limitações da pesquisa.

3.6.1 - TIPOS DE DADOS

Os dados são primários, isto é, foram obtidos pela primeira vez através da aplicação de um questionário junto aos docentes da Universidade do Amazonas, pertencentes à classe de Professor Assistente.

3.6.2 - TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

A técnica aplicada foi a de escalonamento, através da "*escala de coerência interna*" do tipo Likert. Para tanto, relacionou-se uma série de itens baseados na fundamentação teórico-empírica e nas dimensões identificadas por BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.183) em "*Modelo para um Eficaz Desenvolvimento Docente*".

A decisão em utilizá-la está baseada nas seguintes considerações: (a) as dimensões apresentadas oferecem uma abordagem compreensiva de desenvolvimento docente, abrangendo atividades relacionadas com o desenvolvimento do docente como su

jeito do funcionamento departamental e institucional (dimensão organizacional), com o desenvolvimento do docente como profissional na Instituição (dimensão instrucional) e com o crescimento do docente como pessoa (dimensão pessoal); (b) comparadas com outras dimensões identificadas no referencial teórico, as de BERGQUIST e PHILLIPS são mais objetivas e abrangentes, facilitando a classificação das necessidades.

Os itens formulados expressam possíveis necessidades a serem identificadas pelos Professores Assistentes, para que ocorra o desenvolvimento do docente.

Os itens são em número de 35 (trinta e cinco), distribuídos da seguinte maneira, como se pode ver nos Quadros 3, 4 e 5.

- . Dimensão Organizacional - 10
- . Dimensão Instrucional - 15
- . Dimensão Pessoal - 10

Cada item recebeu um número correspondente (vide Quadros 3, 4 e 5).

Em cada item os professores assinalavam, de acordo com a sua opinião, uma das cinco alternativas propostas, a saber:

- TN - Totalmente Necessário
- N - Necessário
- D - Desnecessário
- TD - Totalmente Desnecessário
- NS - Não Sabe

QUADRO 3 - Itens relacionados com a Dimensão Organizacional

Nº	COMPONENTE	I T E M
01	Desenvolvimento Gerencial	Desenvolvimento de atividades que preparem o docente para assumir a função de Chefe de Departamento.
02	Tomada de Decisão	Desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente na tomada de decisão, a nível departamental.
03	Gerenciamento de Conflitos	Desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente na solução de conflitos a nível departamental.
04	Constituição de Equipes	A formação de equipes para realizar tarefas administrativas no Departamento.
05	Sistemas de Informações	A existência de um sistema eficiente de informações institucionais ao docente..
06	Recursos Humanos	A existência de um maior número de docentes no Departamento.
07	Avaliação	A avaliação do desempenho da Instituição.
08	Política de Ensino	A revisão da política de ensino da Instituição.
09	Política de Pesquisa	A revisão da política de pesquisa da Instituição.
10	Política de Extensão	A revisão da política de extensão da Instituição.

QUADRO 4 - Itens relacionados com a Dimensão Instrucional

Nº	COMPONENTE	I T E M
11	Metodologia Educacio <u>nal</u>	Desenvolvimento de atividades que orientem o docente quanto ao uso de recursos metodol <u>ógi</u> cos.
12	Metodologia Educacio <u>nal</u>	Desenvolvimento de atividades que orientem o docente na apli <u>ca</u> ção de técnicas de grupo.
13	Metodologia Educacio <u>nal</u>	Desenvolvimento de atividades que orientem o docente na uti <u>li</u> zação de novos instrumentos de avaliação do aluno.
14	Metodologia Educacio <u>nal</u>	Desenvolvimento de atividades que preparem o docente na for <u>mu</u> lação de metas e objetivos dos programas acadêmicos.
15	Metodologia Educacio <u>nal</u>	Desenvolvimento de atividades que preparem o docente na cons <u>tru</u> ção de itens de testes para verificar a aprendizagem do aluno.
16	Metodologia Educacio <u>nal</u>	Desenvolvimento de atividades que orientem o docente em no <u>vos</u> procedimentos didáticos.
17	Tecnologia Educacio <u>nal</u>	Desenvolvimento de atividades que orientem o docente quanto ao uso de recursos tecnol <u>ógi</u> cos.
18	Tecnologia Educacio <u>nal</u>	Desenvolvimento de atividades que preparem o docente para operar recursos audio-visuais.
19	Microensino	Desenvolvimento de atividades que preparem o iniciante da carreira docente para ensinar.
20	Avaliação	A avaliação do desempenho do <u>cente</u> .
21	Diagnóstico Instru <u>cional</u>	A realização de diagnó <u>sticos</u> que informem ao docente sobre o ensino que ministra.
22	Desenvolvimento Cur <u>ricular</u>	A participação do docente no planejamento e estruturação do currículo.
23	Desenvolvimento Cur <u>ricular</u>	A avaliação de programas curri <u>cula</u> res.

Continuação do Quadro 4

Nº	COMPONENTE	I T E M
24	Metodologia e <u>Tecno</u> logia Educacional	A criação de um núcleo de <u>re</u> cursos instrucionais que <u>ofere</u> ça ao docente método e <u>técni</u> cas educacionais.
25	Discussão do Ensino	A discussão do ensino pela <u>co</u> munidade universitária.

QUADRO 5 - Itens relacionados com a Dimensão Pessoal

Nº	COMPONENTE	I T E M
26	Habilidades Interpes_ soais	Desenvolvimento de atividades que preparem o docente nas re_ lações interpessoais.
27	Entrevistas Docentes	Desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente a exami_ nar valores e atitudes em rela_ ção ao ensino.
28	Crescimento Pessoal	Desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente a explo_ rar novas dimensões de vida e recursos pessoais.
29	Planejamento de Vida	Desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente a refle_ tir sobre aspectos pessoais da vida profissional.
30	Aconselhamento Assis_ tencial e de Apoio	A disponibilidade para o docen_ te de recursos assistencial e de apoio.
31	Planejamento de Vida	A definição pelo docente de um plano para o seu crescimento profissional.
32	Participação	A participação do docente em programas de desenvolvimento.
33	Integração	A prestação de serviços de con_ sultoria pelo docente a outras instituições.
34	Incentivos	A concessão de incentivos ao docente pela participação em programas de desenvolvimento.
35.	Incentivos	O recebimento de incentivos não monetários pelos docentes (salários indiretos).

3.6.3 - INSTRUMENTO DE PESQUISA

A coleta dos dados foi realizada através de um Questionário (ANEXO I), aplicado a 286 (duzentos e oitenta e seis) Professores Assistentes da Universidade do Amazonas. Destes retornaram 229 (duzentos e vinte e nove) questionários preenchidos, o que representa 80% (oitenta por cento) da população pesquisada.

Os seguintes passos foram executados na elaboração do questionário: (1) relação de proposições consideradas importantes para o desenvolvimento docente; (2) apresentação e discussão das proposições com Professores da área de Educação, não pertencente à população; (3) seleção das proposições mais importantes no desenvolvimento docente; (4) construção do questionário adaptado à escala de coerência interna, tipo LIKERT.

O questionário foi composto de duas partes. A pri-meira parte visou coletar dados básicos sobre a área de ensino do professor, a qualificação (mais elevada), o regime de trabalho, o tempo de serviço como docente na Universidade do Ama-zonas e a idade do docente. A segunda parte abrangeu as dimen-sões organizacional, instrucional e pessoal, com o objetivo de identificar a opinião dos professores sobre o que necessitaria existir na Universidade do Amazonas para o desenvolvimento do corpo docente.

O pré-teste foi realizado em uma pequena amostra de 30 (trinta) docentes da Universidade do Amazonas que ocupavam

as classes de titular, adjunto e auxiliar, com características semelhantes às da população alvo. Levando-se em conta a fide dignidade, a validade e a operatividade do instrumento de pes quisa, após a análise dos dados, o questionário foi reformulado com a eliminação de alguns itens, modificação da redação em outros e alteração na posição da escala.

A validade do instrumento de pesquisa reside na eficiência que apresenta em realmente medir aquilo que se está pretendendo. Após os ajustes efetivados no pré-teste, verifi cou-se que os dados obtidos pelo instrumento não apresentavam discrepâncias, uma vez que houve concordância entre os resultados apurados pelo instrumento e aquilo que se observa na práti ca da realidade institucional. Ademais, o instrumento da pes quisa foi elaborado com elementos constitutivos do "Modelo pa ra um eficaz desenvolvimento Docente" de BERGQUIST e PHILLIPS, cuja abordagem é correlata com os objetivos propostos na pes quisa.

Após as alterações necessárias, os questionários fora m entregues aos departamentos acadêmicos dentro de um envelope, com o nome do professor, o departamento em que desenvolvia as atividades e a unidade de ensino a que estava vinculado o departamento, além de uma carta explicitando os objetivos da pesquisa e um envelope para devolução do questionário, com o nome da pesquisadora e endereço do Departamento de Recursos Huma nos da Universidade do Amazonas, onde está vinculada. A dis tribuição foi realizada pelos Secretários dos Departamentos ,

sendo que, em alguns casos, o envelope foi colocado na pagela dos Professores Assistentes e, em outros, entregue pessoalmente. Este procedimento foi adotado para os professores que estavam em efetivo exercício das atividades na Universidade do Amazonas. No caso dos professores que se encontravam afastados, o questionário foi encaminhado pelo correio, com o envelope selado, para devolução. O período da coleta de dados foi de 24.11 a 31.12.86.

3.6.4 - TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

O procedimento estatístico usado para análise dos dados foram:

. CROSSTABS, FREQUENCIES e MULT RESPONSE, programas que fazem parte do pacote estatístico SPSS - Statistical Package for The Social Sciences - para o computador IBM - 4331.

O Programa FREQUENCIES foi utilizado para o cômputo dos Professores Assistentes por área de ensino, qualificação, regime de trabalho, tempo de serviço e idade.

O Programa CROSSTABS foi utilizado para o cruzamento das variáveis: área de ensino, qualificação, regime de trabalho e tempo de serviço com as questões relativas às dimensões - organizacional, instrucional e pessoal.

O Programa MULT RESPONSE foi utilizado para o cômputo do número de respostas dos Professores Assistentes nas dimensões: organizacional, instrucional e pessoal.

Na análise dos dados, verificou-se a existência ou não de diferentes necessidades entre os Professores Assistentes, utilizando-se níveis de significância de 0,05.

3.7 - LIMITAÇÕES DA PESQUISA

3.7.1 - QUANTO À COLETA DE DADOS

Dos 331 (trezentos e trinta e um) professores (população alvo), apenas 74% (setenta e quatro por cento) estavam em efetivo exercício na Universidade do Amazonas. Os demais 26% (vinte e seis por cento) encontravam-se afastados por vários motivos, como se observa na TABELA 4.

TABELA 4 - SITUAÇÃO FUNCIONAL DOS PROFESSORES ASSISTENTES (POPULAÇÃO ALVO) NA UNIVERSIDADE DO AMAZONAS.

S I T U A Ç Ã O	Nº DOCENTES	%
ATIVOS	245	74
AFASTADOS		
. Curso no exterior	012	04
. Curso no país	049	15
. À disposição de outras Organizações	006	02
. Por motivo de saúde	008	02
. Interesses particulares	011	03
T O T A L	331	100

Fonte: Relatório do Setor de Processamento de Dados.

Aos 12 (doze) Professores Assistentes que estavam no exterior não foi aplicado o questionário, o que corresponde a 4% (quatro por cento) da população. Dos 49 (quarenta e nove) professores que se encontravam realizando curso no País, a 41 (quarenta e um) deles foi enviado o questionário, não tendo sido encaminhado aos 08 (oito) restantes por estarem com o endereço desatualizado na Universidade do Amazonas.

Aos que se encontravam à disposição de outras organizações e afastados por motivo de saúde ou interesses particulares, não foi aplicado o questionário.

O período em que foi realizada a coleta dos dados limitou o recebimento dos questionários pelos professores afastados, tendo em vista a coincidência com as festas natalinas e, conseqüente, sobrecarga no serviço postal, levando muitos professores a receberem o questionário após haver esgotado o prazo para devolução.

4 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

No presente capítulo, os dados relativos aos Professores Assistentes são apresentados em tabelas que demonstram a frequência em termos absolutos e relativo dos Professores Assistentes pesquisados.

Inicialmente, é apresentada a caracterização dos professores pesquisados, segundo: a área de ensino em que está vinculado, a qualificação, o regime de trabalho, o tempo de serviço na Instituição e a idade.

Em seguida, são apresentados e analisados os dados concernentes às dimensões organizacional, instrucional e pessoal, com o cruzamento dos itens do instrumento da pesquisa com as variáveis área de ensino, qualificação, regime de trabalho e tempo de serviço.

4.1 - CARACTERIZAÇÃO DOS PROFESSORES PESQUISADOS

TABELA 5 - NÚMERO DE PROFESSORES ASSISTENTES POR ÁREA DE ENSINO.

ÁREA	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA (%)
Ciências Exatas	57	24,9
Ciências Biológicas	81	35,4
Ciências Humanas	91	39,7
T O T A L	229	100,00

Fonte: Questionários

Observa-se que o total de 229 (duzentos e vinte e nove) professores, que devolveram o questionário preenchido, corresponde a 80% (oitenta por cento) do total de 286 (duzentos e oitenta e seis) Professores Assistentes pesquisados na Universidade do Amazonas.

Com relação à *qualificação* dos docentes pesquisados, verifica-se a seguinte distribuição:

TABELA 6 - NÚMERO DE PROFESSORES ASSISTENTES, SEGUNDO A QUALIFICAÇÃO

QUALIFICAÇÃO	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA (%)
Mestrado	109	47,6
Especialização	117	51,1
Graduação	3	1,3
T O T A L	229	100,00

Fonte: Questionários

Observa-se que 51,5% (cinquenta e um, vírgula, cinco por cento) dos Professores Assistentes pesquisados apresentam como qualificação a Especialização.

Com respeito ao Regime de Trabalho dos professores pesquisados, obteve-se, como resultado, a seguinte distribuição:

TABELA 7 - NÚMERO DE PROFESSORES ASSISTENTES, SEGUNDO O REGIME DE TRABALHO

REGIME DE TRABALHO	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA(%)
Tempo Integral	186	81,2
Tempo Parcial	43	18,8
T O T A L	229	100

Fonte: Questionários

Observa-se que 81,2% (oitenta e um, vírgula, dois por cento) destes professores têm Tempo Integral na Universi
dade do Amazonas.

Com respeito ao tempo de serviço dos professores pesquisados, obteve-se, como resultado, a seguinte distribui
ção:

TABELA 8 - NÚMERO DE PROFESSORES ASSISTENTES, SEGUNDO O TEMPO DE SERVIÇO

TEMPO DE SERVIÇO	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA(%)
— 2 anos	2	0,9
2 — 4 anos	4	1,7
4 — 6 anos	34	14,8
6 —	189	82,6
T O T A L	229	100

Fonte: Questionários

Pode-se observar que 82,5% (oitenta e dois vírgula cinco por cento) daqueles professores têm Tempo de Serviço igual ou superior a 6 (seis) anos, enquanto apenas 0,9% (zero vírgula nove por cento) têm tempo inferior a 2 (dois) anos. Este fato evidencia uma situação de que o corpo docente não está sendo renovado, isto em decorrência das normas legais que, desde 1980, proibem a contratação de pessoal. Evidencia-se, também, que os Professores Assistentes pesquisados têm maior conhecimento da Instituição, somando-se, ainda, a isto o fato de a maioria estar em tempo integral.

Com respeito à idade dos Professores Assistentes, verifica-se a seguinte distribuição:

TABELA 9 - NÚMERO DE PROFESSORES ASSISTENTES, SEGUNDO A IDADE

IDADE	FREQUÊNCIA ABSOLUTA	FREQUÊNCIA RELATIVA(%)
(20 — 30) anos	9	3,9
(30 — 40) anos	141	61,6
(40 — 50) anos	70	30,6
(50 — 60) anos	9	3,9
T O T A L	229	100

Fonte: Questionários

Verifica-se que a maior concentração - 61,5% (sessenta e um, vírgula, cinco por cento) dos professores encontra-se na faixa de idade (30 — 40) anos, podendo ser considerada jovem.

4.2 - DADOS DA PESQUISA

Com respeito às necessidades dos docentes, apontadas pelos Professores Assistentes, os dados são apresentados, observando-se as perguntas da pesquisa.

4.2.1 - DIMENSÃO ORGANIZACIONAL

4.2.1.1 - Desenvolvimento Gerencial

Os dados contendo a opinião dos Professores Assistentes quanto à necessidade do desenvolvimento de atividades que preparem o docente para assumir a função de Chefe de Departamento, são apresentados na TABELA 10, a seguir.

Verifica-se que os Professores Assistentes das três áreas de ensino consideram *necessário e totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que preparem o docente para as sumir a função de Chefe de Departamento. Na área de Ciências Exatas, 85,9% (oitenta e cinco, vírgula, nove por cento) dos Professores Assistentes apontam como *necessário e totalmente necessário*; na área de Ciências Biológicas, 88,9% (oitenta e oito, vírgula, nove por cento), e na área de Ciências Humanas e Sociais, 90,1% (noventa, vírgula, um por cento).

Ainda com relação à TABELA 10, observa-se que os Professores Assistentes que possuem Mestrado, 85,3% (oitenta e cinco, vírgula, três por cento) consideram *necessário e totalme*

mente necessário; os que possuem **especialização**; 93,2% (noventa e três, vírgula, dois por cento) são da mesma opinião, e dos que têm apenas a **graduação**, a sua maioria, 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento) considera *desnecessário* o desenvolvimento de atividades que preparem o docente a ocupar a função de Chefe de Departamento.

As variações ocorridas, onde Professores Assistentes consideram o desenvolvimento gerencial como sendo *desnecessário* e *totalmente desnecessário*, explica-se pelo fato de aparentemente esta atividade não parecer relevante para o desenvolvimento docente. Mas se foi considerado que, muitas vezes, o docente é deslocado de sala de aula para desempenhar atividades administrativas sem para isto ter o preparo necessário, com reflexo no funcionamento diário do departamento acadêmico, torna-se claro que o desenvolvimento gerencial é um dos componentes do desenvolvimento docente.

Com referência ao item desenvolvimento gerencial, em cruzamento com a **variável regime de trabalho**, verifica-se que 88,2% (oitenta e oito, vírgula, dois por cento) dos Professores Assistentes, em tempo integral, entendem como sendo *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que preparem o docente para a função de Chefe de Departamento; os de tempo parcial, 90,7% (noventa, vírgula, sete por cento) deles são da mesma opinião.

No cruzamento do item "desenvolvimento gerencial com a **variável tempo de serviço**", observa-se que 100% (cem por cen

to) dos Professores Assistentes, com menos de 2 a 4 anos incompletos de serviço na Universidade do Amazonas, consideram ne
cessário e *totalmente necessário* este tipo de atividade; os
que contam com 4 a 6 anos incompletos de serviço, 94,1% (noven
ta e quatro, vírgula, um por cento) também concordam com o de
senvolvimento da atividade; e os que possuem 6 ou mais anos,
87,3% (oitenta e sete, vírgula, três por cento) são da mesma
opinião sobre o desenvolvimento de atividades que preparem o
docente para assumir a função de Chefe de Departamento.

TABELA 10 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HU-MANAS	MES TRADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	ANOS	2	4	4	6	6	
Totalmente	F 10	24	17	19	32	0	38	13	0	1	8	42			
Necessário	% 17,5	29,6	18,7	17,4	27,4	0,0	20,5	30,2	0,0	25,0	23,5	22,2			
Necessário	F 39	48	65	74	77	1	126	26	2	3	24	123			
	% 68,4	59,3	71,4	67,9	65,8	33,3	67,7	60,5	100,0	75,0	70,6	65,1			
Desnecessário	F 7	6	6	13	4	2	16	3	0	0	2	17			
	% 12,3	7,4	6,6	11,9	3,4	66,7	8,6	7,0	0,0	0,0	5,9	9,0			
Totalmente	F 1	2	3	3	3	0	5	1	0	0	0	6			
Desnecessário	% 1,8	2,5	3,3	2,8	2,6	0,0	2,7	2,3	0,0	0,0	0,0	3,2			
Não Sabe	F 0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1			
	% 0,0	1,2	0,0	0,0	0,8	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5			
TOTAL	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189			
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

4.2.1.2 - Tomada de Decisão

A opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente na tomada de decisão, a nível departamental, é apresentada na TABELA 11, a seguir.

Observa-se que 68,4% (sessenta e oito, vírgula, quatro por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas consideram *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente na tomada de decisão, a nível departamental, enquanto 31,6% (trinta e um, vírgula, seis por cento) apontam como sendo *desnecessário* e *totalmente desnecessário*. Entre os Professores Assistentes da área de Ciências Biológicas, 82,7% (oitenta e dois, vírgula, sete por cento) apontam como sendo *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente na tomada de decisão, a nível departamental, e 81,3% (oitenta e um, vírgula, três por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Humanas e Sociais têm a mesma opinião.

Verifica-se que, no cruzamento do item referente à "tomada de decisão com a variável qualificação", os Professores Assistentes, nos três níveis de qualificação, indicam, como sendo *necessário* e *totalmente necessário*, o desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente na tomada de decisão, a nível departamental, observando-se os maiores percentuais, 75,2% (setenta e cinco, vírgula, dois por cento) dos que possuem mes

trado; 82,0% (oitenta e dois, vírgula, zero por cento) dos que possuem especialização e 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento) dos que possuem graduação.

Ainda com relação à tomada de decisão, apresenta-se na TABELA 11 o cruzamento deste item com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço.

Observa-se que 76,3% (setenta e seis, vírgula, três por cento) dos Professores Assistentes, em regime de tempo integral, e de 88,4% (oitenta e oito, vírgula, quatro por cento) dos Professores Assistentes, em regime de tempo parcial, indicam como sendo *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento deste tipo de atividade na Universidade do Amazonas.

Com relação à variável tempo de serviço, verifica-se que, quanto menor o tempo de serviço na Instituição, maior a ênfase na necessidade. Assim, 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes, com menos de 2 anos e de 2 a 4 anos incompletos de serviço na Universidade do Amazonas, apontam como sendo *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente na tomada de decisão, a nível departamental. Entre os Professores Assistentes, com 4 a 6 anos incompletos de serviço, e os que apresentam 6 anos ou mais, os percentuais encontrados são de 79,4% (setenta e nove, vírgula, quatro por cento) e 77,8% (setenta e sete, vírgula , oito por cento), respectivamente.

TABELA 11 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO				
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HU- MANAS	CAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	— ANOS	2 ANOS	4 ANOS	6 ANOS	6
Totalmente	F 9	14	18		24	17	0	34	7	1	0	7		33
Necessário	% 15,8	17,3	19,8		22,0	14,5	0,0	18,2	16,3	50,0	0,0	20,6		17,5
Necessário	F 30	53	56		58	79	2	108	31	1	4	20		114
	% 52,6	65,4	61,5		53,2	67,5	66,7	58,1	72,1	50,0	100	58,8		60,3
Desnecessário	F 15	11	14		21	19	0	37	3	0	0	4		36
	% 26,3	13,6	15,4		19,3	16,3	0,0	19,9	7,0	0,0	0,0	11,8		19,0
Totalmente	F 3	3	2		6	2	0	7	1	0	0	2		6
Desnecessário	% 5,3	3,7	2,2		5,5	1,7	0,0	3,8	2,3	0,0	0,0	5,9		3,2
Não Sabe	F 0	0	1		0	0	1	0	1	0	0	1		0
	% 0,0	0,0	1,1		0,0	0,0	33,3	0,0	2,3	0,0	0,0	2,9		0,0
T O T A L	F 57	81	91		109	117	3	186	43	2	4	34		189
	% 100	100	100		100	100	100	100	100	100	100	100		100

Fonte: Questionários.

4.2.1.3 - Gerenciamento de Conflitos

Os dados sobre a opinião dos pesquisados quanto ao desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente na solução de conflitos, a nível departamental, são apresentados na TABELA 12, a seguir.

No cruzamento do item referente ao componente "Gerenciamento de Conflitos" com a variável área de ensino, observa-se que 80,2% (oitenta, vírgula, dois por cento) dos Professores Assistentes das áreas de Ciências Biológicas e Humanas e Sociais indicam como *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente na solução de conflitos a nível departamental. Verifica-se, ainda, que 31,6% (trinta e um, vírgula, seis por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas consideram *desnecessário* e *totalmente desnecessário* este tipo de atividade.

No que diz respeito ao cruzamento com a variável qualificação, a necessidade do desenvolvimento desta atividade é evidenciada, chamando a atenção para o fato de que os docentes, apenas com a graduação, se concentram em *necessário* e *totalmente necessário*, com o percentual de 66,6% (sessenta e seis, vírgula, seis por cento). Apesar do pequeno número de docentes com a graduação, como qualificação mais elevada, eles também sentem necessidade do desenvolvimento de atividades que os auxiliem na solução de conflitos, a nível departamental.

Ainda com relação ao componente "Gerenciamento de Conflitos", apresenta-se, na TABELA 12, o cruzamento do item com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço.

Observa-se pelos percentuais encontrados, de 74,8% (setenta e quatro, vírgula, oito por cento) entre os Professores Assistentes de tempo integral e de 88,4% (oitenta e oito, vírgula, quatro por cento) entre os de tempo parcial, a indicação de *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento deste tipo de atividade na Universidade do Amazonas.

Com referência à variável tempo de serviço, verifica-se, quando se somam as respostas *necessário* e *totalmente necessário*, que 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes, com menos de 2 anos de serviço; 75% (setenta e cinco por cento), com 2 a 4 anos incompletos; 79,4% (setenta e nove, vírgula, quatro por cento), com 4 a 6 anos incompletos e 76,7% (setenta e seis, vírgula, sete por cento), com 6 anos ou mais, entendem como sendo *necessário* e *totalmente necessário* o componente "gerenciamento de conflito".

Segundo BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.199), este componente é importante ao desenvolvimento docente, pois um chefe de Departamento só pode fazer mudanças significativas se ele estiver preparado para gerir altos níveis de conflitos.

TABELA 12 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO				
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HUMANAS	MES TRADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	
		CAS	C. HU-MANAS											ANOS
Totalmente	F 7	15	22	22	21	1	36	8	1	2	6	35		
Necessário	% 12,3	18,5	24,2	20,2	17,9	33,3	19,4	18,6	50,0	50,0	17,6	18,5		
Necessário	F 32	50	51	58	74	1	103	30	1	1	21	110		
	% 56,1	61,7	56,0	53,2	63,2	33,3	55,4	69,8	50,0	25,0	61,8	58,2		
Desnecessário	F 13	11	15	20	19	0	36	3	0	1	3	35		
	% 22,8	13,6	16,5	18,3	16,2	0,0	19,4	7,0	0,0	25,0	8,8	18,5		
Totalmente	F 5	4	1	9	1	0	9	1	0	0	3	7		
Desnecessário	% 8,8	4,9	1,1	8,3	0,9	0,0	4,8	2,3	0,0	0,0	8,8	3,7		
Não Sabe	F 0	1	2	0	2	1	2	1	0	0	1	2		
	% 0,0	1,2	2,2	0,0	1,7	33,3	1,0	2,3	0,0	0,0	2,9	1,1		
TOTAL	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189		
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Questionários.

4.2.1.4 - Constituição de Equipes

Os dados, contendo a opinião dos Professores Assistentes quanto à **formação de equipes para realizar tarefas Administrativas no Departamento**, são apresentados na TABELA 13, a seguir.

Com relação ao cruzamento do componente "constituição de equipes", observa-se que 82,4% (oitenta e dois, vírgula, quatro por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas, 75,4% (setenta e cinco, vírgula, quatro por cento) dos da área de Ciências Biológicas e 71,5% (setenta e um, vírgula, cinco por cento) da área de Ciências Humanas e Sociais, indicam a necessidade de formação de equipes para realizar tarefas administrativas no Departamento. Ressalte-se que a indicação da necessidade é observada pela fusão das categorias *necessário* e *totalmente necessário*. Com respeito à **variável qualificação**, os Professores Assistentes, que têm como nível mais elevado a Graduação, não evidenciam a necessidade de formação de equipes, pois 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) identificam como *necessário*, 33,3% (trinta e três, virgula, três por cento) como *desnecessário*, e os demais 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) *não sabem*.

Ainda com relação ao componente "constituição de equipes", apresenta-se na TABELA 13 o cruzamento com as **variáveis regime de trabalho e tempo de serviço**.

Pode-se verificar, quanto ao regime de trabalho,

que os Professores Assistentes de tempo integral e parcial, pelos percentuais de 76,9% (setenta e seis, vírgula, nove por cento) e 69,8% (sessenta e nove, vírgula, oito por cento) respectivamente, evidenciam de forma semelhante a necessidade da existência deste tipo de atividade na Universidade do Amazonas. E fazendo-se o cruzamento com a **variável tempo de serviço**, constata-se que os Professores Assistentes que fazem parte das duas primeiras classes, com menos de 2 a 4 anos incompletos de serviço, 50% (cinquenta por cento) identificam como sendo necessário e *totalmente necessário*, e os demais como *desnecessário* e *totalmente desnecessário*, não se evidenciando a necessidade; enquanto nas classes restantes, isto é, docente com 4 ou mais anos de serviço na Universidade do Amazonas, onde a concentração de Professores Assistentes é substancialmente maior, esta atividade é indicada como *necessária* e *totalmente necessá*ria, com percentual superior a 70% (setenta por cento).

TABELA 13 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HUMANAS	MES TRADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	ANOS	2	2	4	4	6	6	
Totalmente	F 12	19	20	27	24	0	43	8	1	0	9	41				
Necessário	F 21,0	23,5	22,0	24,8	20,5	0,0	23,1	18,6	50,0	0,0	26,5	21,7				
Necessário	F 35	42	45	56	65	1	100	22	0	2	19	101				
Desnecessário	F 61,4	51,9	49,5	51,4	55,5	33,3	53,8	51,2	0,0	50,0	55,9	53,4				
Desnecessário	F 8	18	22	23	24	1	39	9	1	1	5	41				
Totalmente	F 14,0	22,1	24,1	21,1	20,5	33,3	21,0	20,8	50,0	25,0	14,7	21,7				
Desnecessário	F 1	2	2	2	3	0	3	2	0	1	0	4				
Desnecessário	F 1,8	2,5	2,2	1,8	2,6	0,0	1,6	4,7	0,0	25,0	0,0	2,1				
Não Sabe	F 1	0	2	1	1	1	1	2	0	0	1	2				
Não Sabe	F 1,8	0,0	2,2	0,9	0,9	33,3	0,5	4,7	0,0	0,0	2,9	1,1				
TOTAL	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189				
	F 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				

Fonte: Questionários.

4.2.1.5 - Sistema de Informação

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto à existência de um sistema eficiente de informação institucional ao docente são apresentadas na TABELA 14, a seguir.

Com respeito à variável área de ensino, pode-se observar que a quase totalidade dos professores pesquisados, 100% (cem por cento) na área de Ciências Exatas e 100% (cem por cento) na área de Ciências Biológicas e 97,8% (noventa e sete, vírgula, oito por cento) na área de Ciências Humanas e Sociais , consideram como *necessário* e *totalmente necessário* a existência de um sistema de informação institucional ao docente. Da mesma forma, quanto a variável qualificação, a maioria dos Professores Assistentes indica como sendo *necessário* e *totalmente necessário* um sistema de informação, com percentuais superiores a 95% (noventa e cinco por cento).

Quanto às variáveis regime de trabalho e tempo de serviço, pode-se verificar que, em cada cruzamento, fica evidenciada a necessidade da existência de um sistema eficiente de informação institucional aos docentes, com percentuais de 99% (noventa e nove por cento) e 100% (cem por cento).

A necessidade, independente da área de ensino, qualificação, regime de trabalho e tempo de serviço

dos Professores Assistentes, é evidenciada pelo fato de a Universidade do Amazonas desenvolver suas atividades de ensino em vários prédios espalhados pela cidade de Manaus, dificultando a comunicação entre os vários segmentos acadêmicos.

TABELA 14 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HU- MANAS	MES- TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA- DUA- ÇÃO	INTE- GRAL	PAR- CIAL	—	ANOS					6	6
										2	2	4	4	6		
Totalmente	F 28	43	48	55	62	2	98	21	0	2	16	101				
Necessário	% 49,1	53,1	52,7	50,5	53,0	66,7	52,7	48,8	0,0	50,0	47,1	53,5				
Necessário	F 29	38	41	52	55	1	86	22	2	2	18	86				
	% 50,9	46,9	45,1	47,7	47,0	33,3	46,3	51,2	100	50,0	52,9	45,5				
Desnecessário	F 0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1				
	% 0,0	0,0	1,1	0,9	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5				
Totalmente	F 0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1				
Desnecessário	% 0,0	0,0	1,1	0,9	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5				
Não Sabe	F 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	% 0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189				
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				

Fonte: Questionários.

4.2.1.6 - Recursos Humanos

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes, quanto à existência de um maior número de docentes nos departamentos, são apresentados na TABELA 15, a seguir.

Os professores Assistentes das três áreas de ensino apontam, através dos maiores percentuais, como sendo *necessário* e *totalmente necessário* um maior número de docentes nos departamentos acadêmicos. Na área de Ciências Exatas, 77,2% (setenta e sete, vírgula, dois por cento); na área de Ciências Biológicas, 81,6% (oitenta e um, vírgula, seis por cento) e na área de Ciências Humanas e Sociais 81,3% (oitenta e um, vírgula, três por cento).

Com referência à variável qualificação, verifica-se que os Professores Assistentes com mestrado evidenciam mais a necessidade, com o percentual de 81,7% (oitenta e um, vírgula, sete por cento), em relação a 79,5% (setenta e nove, vírgula, cinco por cento) dos professores com especialização, que opinam como sendo *necessário* e *totalmente necessário*, seguido pelos Professores Assistentes com graduação, que apresentam um percentual de 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento).

No componente Recursos Humanos, apresenta-se o cruzamento do item com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço. Observa-se na variável regime de trabalho que os Professores Assistentes que prestam tempo integral à Universidade,

apontam com um percentual de 82,7% (oitenta e dois, vírgula, sete por cento) como sendo *necessário* e *totalmente necessário* a existência de um maior número de docentes nos departamentos , enquanto que 23,3% (vinte e três, vírgula, três por cento) dos que estão em tempo parcial consideram *desnecessário*. A necessidade evidenciada pelos Professores Assistentes de tempo integral é analisada em relação à sua maior permanência na Instituição.

Quanto ao tempo de serviço, observa-se que 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes, com menos de 2 anos de serviço na Universidade, entendem como sendo *necessário* e *totalmente necessário* a existência de um maior número de docentes nos departamentos.

TABELA 15 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA- TAS	C. BIO- LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES- TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA- DUA- ÇÃO	INTE- GRAL	PAR- CIAL	ANOS	2	4	4	6	ANOS	6
										2	2	4	6		
Totalmente	F 25	38	38	51	50	0	87	14	1	3	16			81	
Necessário	% 43,9	46,9	41,7	46,8	42,7	0,0	46,7	32,6	50,0	75,0	47,1			42,8	
Necessário	F 19	28	36	38	43	2	67	16	1	0	11			71	
	% 33,3	34,7	39,6	34,9	36,8	66,7	36,0	37,2	50,0	0,0	32,4			37,6	
Desnecessário	F 11	13	14	16	22	0	28	10	0	1	6			31	
	% 19,3	16,0	15,4	14,7	18,8	0,0	15,1	23,3	0,0	25,0	17,6			16,4	
Totalmente	F 2	1	0	3	0	0	2	1	0	0	1			2	
Desnecessário	% 3,5	1,2	0,0	2,7	0,0	0,0	1,1	2,3	0,0	0,0	2,9			1,1	
Não Sabe	F 0	1	3	1	2	1	2	2	0	0	0			4	
	% 0,0	1,2	3,3	0,9	1,7	33,3	1,1	4,6	0,0	0,0	0,0			2,1	
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34			189	
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			100	

Fonte: Questionários.

4.2.1.7 - Avaliação

Os dados sobre a opinião dos pesquisados quanto à avaliação do desempenho da Instituição são apresentados na TABELA 16, a seguir.

Observa-se que, no cruzamento do item referente ao componente avaliação, os docentes das três áreas de ensino indicam com percentuais superiores a 90% (noventa por cento) como sendo *necessário* e *totalmente necessário* a avaliação do desempenho da Instituição.

Quanto à variável qualificação, os Professores Assistentes com mestrado e os com especialização, com percentuais de 96,3% (noventa e seis, vírgula, três por cento) e 98,3% (noventa e oito, vírgula, três por cento), respectivamente, entendem como sendo *necessário* e *totalmente necessário* a avaliação da Universidade. Os Professores Assistentes com graduação, 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento) consideram *necessário* e 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) *não sabem*.

Ainda com relação à avaliação, apresenta-se na TABELA 16 o cruzamento deste componente com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço.

Verifica-se que 97,9% (noventa e sete, vírgula, nove por cento) dos Professores Assistentes em regime de tempo integral e 93,1% (noventa e três, vírgula, um por cento) dos

de tempo parcial identificam como sendo *necessário e totalmen*
te necessário a avaliação do desempenho da Universidade. Dos
Professores Assistentes, com menos de 2 a 4 anos incompletos
de serviço na Universidade, 100% (cem por cento) consideram co
mo necessário e totalmente necessário a avaliação; os Professoo
Assistentes, de 4 a 6 anos ou mais, também possuem a mesma opii
nião, com percentuais superiores a 90% (noventa por cento).

TABELA 16 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HUMANAS	MES TRADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	ANOS	2	4	4	6	6	
Totalmente	F 27	45	53	59	66	0	103	22	1	3	16	105			
Necessário	% 47,4	55,6	58,2	54,1	56,4	0,0	55,4	51,2	50,0	75,0	47,1	55,1			
Necessário	F 27	34	36	46	49	2	79	18	1	1	15	80			
	% 47,4	42,0	39,6	42,2	41,9	66,7	42,5	41,9	50,0	25,0	44,1	42,3			
Desnecessário	F 2	2	1	3	2	0	3	2	0	0	2	3			
	% 3,5	2,4	1,2	2,8	1,7	0,0	1,6	4,7	0,0	0,0	5,9	1,6			
Totalmente	F 1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1			
Desnecessário	% 1,7	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5			
Não Sabe	F 0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0			
	% 0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	33,3	0,0	2,3	0,0	0,0	2,9	0,0			
TOTAL	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189			
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

4.2.1.8 - Política de Ensino

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto à revisão da política de ensino da Instituição são apresentados na TABELA 17.

Com relação ao cruzamento do item referente à política de ensino, observa-se que os percentuais são superiores a 95% (noventa e cinco por cento) dos Professores Assistentes nas três áreas de ensino, que entendem como necessidade a revisão na política de ensino na Instituição.

Ressalte-se que a indicação da necessidade é superior a 60% (sessenta por cento) na categoria *necessário e totalmente necessário*. Com respeito à variável qualificação dos Professores Assistentes, pode-se observar comportamento semelhante ao anterior, chamando-se a atenção para os docentes com graduação, dos quais 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento), ou seja, 02 (dois) professores, opinaram pela *resposta necessário*.

Ainda com relação à política de ensino, apresenta-se, na TABELA 17, o cruzamento deste componente com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço.

Quanto à variável regime de trabalho, verifica-se que dos Professores Assistentes em tempo integral, 99,5% (noventa e nove, vírgula, cinco por cento) opinaram como sendo *necessário e totalmente necessário* a revisão da política de

ensino da Instituição e 96,7% (noventa e seis, vírgula, sete por cento) dos professores em tempo parcial possuem a mesma opinião.

Na variável tempo de serviço, observa-se que os percentuais das respostas concentraram-se em *totalmente necessário*, com 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes que possuem menos de 2 anos; 75,0% (setenta e cinco, vírgula, zero por cento) dos que possuem de 2 a 4 anos incompletos e acima de 60% (sessenta por cento) dos que possuem 4 a 6 anos ou mais.

TABELA 17 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HUMANAS	C. HUMANAS	MES TRADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	—	ANOS				
											2	2	4	4	6
Totalmente	F 35	51	63	75	73	1	125	24	2	3	21	123			
Necessário	F 61,4	63,0	69,2	68,8	62,4	33,3	67,2	55,8	100	75,0	61,8	65,1			
Necessário	F 21	30	27	34	42	2	60	18	0	1	12	65			
Necessário	F 36,8	37,0	29,7	31,2	35,8	66,7	32,2	41,9	0,0	25,0	35,3	34,4			
Desnecessário	F 0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1			
Desnecessário	F 0,0	0,0	1,1	0,0	0,9	0,9	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,5			
Totalmente	F 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Desnecessário	F 0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
Não Sabe	F 1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0			
Não Sabe	F 1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0			
TOTAL	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189			
	F 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

4.2.1.9 - Política de Pesquisa

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto à revisão da política de pesquisa da Instituição, são apresentados na TABELA 18.

Observa-se que os Professores Assistentes da área de Ciências Exatas, 94,8% (noventa e quatro, vírgula, oito por cento), da área de Ciências Biológicas 98,8% (noventa e oito, vírgula, oito por cento) e 98,9% (noventa e oito, vírgula, nove por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Humanas e Sociais opinaram como sendo *necessário* e *totalmente necessário* a revisão da política de pesquisa da Instituição.

Com relação ao cruzamento do item política de pesquisa com a variável qualificação, verifica-se que 99,1% (noventa e nove, vírgula, um por cento) dos Professores Assistentes que possuem mestrado; 96,6% (noventa e seis, vírgula, seis por cento) dos que possuem especialização e 100% (cem por cento) dos que possuem graduação opinaram como sendo *necessário* e *to*talmente necessário a revisão da política de pesquisa da Universidade do Amazonas.

Quanto ao cruzamento deste item com as variáveis regime de trabalho constata-se, na TABELA 18, que 97,3% (noventa e sete, vírgula, três por cento) dos Professores Assistentes que prestam tempo integral à Universidade e 100% (cem por cento) dos que prestam tempo parcial, identificam como sendo *ne*cessário

cessário e totalmente necessário a revisão da política de pesquisa da Instituição. Os Professores Assistentes, independente do tempo de serviço na Universidade, em sua quase totalidade, possuem a mesma opinião sobre a necessidade da revisão, com percentuais que variam de 100% (cem por cento) no intervalo de menos de 2 a 4 anos incompletos; 94,2% (noventa e quatro, vírgula, dois por cento) entre 4 a 6 anos incompletos e de 98,4% (noventa e oito, vírgula, quatro por cento) com 6 anos ou mais.

TABELA 18 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO			QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA- TAS	C. BIO- LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES- TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA- DUA- ÇÃO	INTE- GRAL	PAR- CIAL	—	ANOS				
										2	4	4	6	
Totalmente	F 36	42	63	74	66	1	115	26	2	2	21	116		
Necessário	% 63,2	51,9	69,2	67,9	56,4	33,3	61,8	60,5	100	50,0	61,8	61,4		
Necessário	F 18	38	27	34	47	2	66	17	0	2	11	70		
	% 31,6	46,9	29,7	31,2	40,2	66,7	35,5	39,5	0,0	50,0	32,4	37,0		
Desnecessário	F 0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1		
	% 0,0	1,1	0,0	0,0	0,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5		
Totalmente	F 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Desnecessário	% 0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Não Sabe	F 3	0	1	1	3	0	4	0	0	0	2	2		
	% 5,2	0,0	1,1	0,9	2,6	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	5,8	1,1		
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189		
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Questionários.

4.2.1.10 - Política de Extensão

Os dados, contendo a opinião dos Professores Assistentes quanto à revisão da política de extensão da Instituição, são apresentados na TABELA 19.

Observa-se no cruzamento do item política de extensão com a variável área de ensino que 92,9% (noventa e dois, vírgula, nove por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas; 93,9% (noventa e três, vírgula, nove por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas e 92,3% (noventa e dois, vírgula, três por cento) da área de Ciências Humanas e Sociais apontam como sendo *necessário e totalmente necessário* a revisão da política de extensão. Os altos percentuais para *necessário e totalmente necessário* contrastam os percentuais de *desnecessário e totalmente desnecessário*, que são de 5,2% (cinco, vírgula, dois por cento) na área de Ciências Exatas; 4,9% (quatro, vírgula, nove por cento) na área de Ciências Biológicas e de 6,6% (seis, vírgula, seis por cento) na área de Ciências Humanas e Sociais.

Com relação à variável qualificação verificam-se os seguintes percentuais para *desnecessário e totalmente desne*cessário, 6,3% (seis, vírgula, três por cento) dos Professores Assistentes com mestrado, e 5,1% (cinco, vírgula, um por cento) dos professores com especialização. Os demais professores entenderam como sendo *necessário e totalmente necessário*.

Quanto ao cruzamento do item política de extensão com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço, observa-se que o maior percentual obtido aponta a necessidade de revisão da política de extensão da Universidade do Amazonas.

TABELA 19 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA- DUA- ÇÃO	INTE- GRAL	PAR- CIAL	ANOS	2	2	4	4	6	6
Totalmente	F 32	34	54	64	55	1	98	22	1	3	16	100			
Necessário	% 56,1	42,0	59,3	58,8	47,0	33,3	52,7	51,8	50,0	75,0	47,1	52,9			
Necessário	F 21	42	30	36	55	2	54	19	1	0	14	78			
	% 36,8	51,9	33,0	33,0	47,0	66,7	39,8	44,2	50,0	0,0	41,1	41,3			
Desnecessário	F 3	3	5	5	6	0	9	2	0	1	2	8			
	% 5,2	3,7	5,5	4,5	5,1	0,0	4,8	4,7	0,0	25,0	5,9	4,2			
Totalmente	F 0	1	1	2	0	0	2	0	0	0	0	2			
Desnecessário	% 0,0	1,2	1,1	1,8	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1			
Não Sabe	F 1	1	1	2	1	0	3	0	0	0	2	1			
	% 1,8	1,2	1,1	1,8	0,9	0,0	1,6	0,0							
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189			
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

Os dados sobre a distribuição das respostas dos Professores Assistentes na dimensão organizacional são apresentados na TABELA 20, a seguir.

TABELA 20 - DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS PROFESSORES PESQUISADOS NA DIMENSÃO ORGANIZACIONAL.

C A T E G O R I A	TOTAL	% DAS RESPOSTAS	% DOS CASOS
Totalmente necessário	942	41,1	41,4
Necessário	1.083	47,5	47,1
Desnecessário	203	8,9	8,6
Totalmente Desnecessário	36	1,6	1,7
Não Sabe	21	0,9	0,2
T O T A L	2.290	100,0	1.000,0

Fonte: Questionário

Observa-se que as respostas dos Professores Assistentes na dimensão organizacional estão, em sua maioria, concentrada em *necessário* e *totalmente necessário*.

Com o percentual de 88,6% (oitenta e oito, vírgula, seis por cento) em relação ao total de respostas dos Professores Assistentes para *necessário* e *totalmente necessário*, observa-se a maior concentração em relação a *desnecessário* e *totalmente desnecessário* com o percentual de 10,5% (dez, vírgula, cinco por cento). Desta forma, os 10 (dez) itens do instrumento de pesquisa na dimensão organizacional estão relacionados com as necessidades dos Professores Assistentes da Universidade do Amazonas.

4.2.2 - DIMENSÃO INSTRUCIONAL

4.2.2.1 - Metodologia Educacional

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades que orientem o docente no uso de recursos metodológicos são apresentados na TABELA 21, a seguir.

Observa-se que os Professores Assistentes das três áreas de ensino, verificando-se os maiores percentuais, 93% (noventa e três por cento) na área de Ciências Exatas; 92,1% (noventa e dois, vírgula, um por cento) na área de Ciências Biológicas e 93,4% (noventa e três, vírgula, quatro por cento) na área de Ciências Humanas e Sociais, consideram como *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que orientem o docente no uso de recursos metodológicos.

Os Professores Assistentes com mestrado, 92,7% (noventa e dois, vírgula, sete por cento), entendem como sendo *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento das atividades; dos que possuem especialização, 93,2% (noventa e três, vírgula, dois por cento) e dos que possuem graduação, 100% (cem por cento) são da mesma opinião.

No cruzamento deste item com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço, verifica-se, na TABELA 21, que

90% (noventa por cento) dos que prestam tempo integral e dos de tempo parcial apontam como sendo *necessário e totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que orientem o docente no uso de recursos metodológicos. Com relação à variável tempo de serviço, verifica-se que 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes com menos de 2 a 4 anos incompletos de serviço na Instituição identificam como sendo *necessário e totalmente necessário*, e os que estão no intervalo de 4 a 6 anos ou mais apresentam o percentual superior a 90% (noventa por cento).

TABELA 21 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXATAS	C. BIOLÓGICAS	C. HUMANAS	C. HUMANAS CAS	MENS. TRADO	ESPECIALIZ. ZACÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	ANOS	2	4	4	6	6	
Totalmente	F 13	20	42		35	39	1	58	17	0	2	9			68	
Necessário	% 22,8	24,7	46,2		32,1	33,4	33,3	31,2	39,5	0,0	50,0	26,5			33,9	
Necessário	F 40	55	43		66	70	2	116	22	2	2	23			111	
	% 70,2	67,4	47,2		60,6	59,8	66,7	62,4	51,2	100	50,0	67,6			58,7	
Desnecessário	F 4	6	5		7	8	0	11	4	0	0	2			3	
	% 7,0	7,4	5,1		6,4	6,8	0,0	5,9	9,3	0,0	0,0	5,9			6,9	
Totalmente	F 0	0	1		1	0	0	1	0	0	0	0			1	
Desnecessário	% 0,0	0,0	1,1		0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,5	
Não Sabe	F 0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0			0	
	% 0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0	
TOTAL	F 57	81	91		109	117	3	186	43	2	4	34			189	
	% 100	100	100		100	100	100	100	100	100	100	100			100	

Fonte: Questionários.

4.2.2.2 - Metodologia Educacional

Os dados sobre a opinião dos pesquisados quanto ao desenvolvimento de atividades que orientem o docente na aplicação de técnicas de grupo são apresentados na TABELA 22, a seguir.

Observa-se que, no cruzamento do item com a variável área de ensino, os Professores Assistentes da área de Ciências Biológicas evidenciam mais a necessidade com o percentual de 91,4% (noventa e um, vírgula, quatro por cento) em relação aos professores das áreas de Ciências Exatas e Humanas e Sociais.

No que diz respeito ao cruzamento com a variável qualificação, destaca-se que os Professores Assistentes com graduação, 100% (cem por cento), consideram *necessário* e totalmente necessário o desenvolvimento de atividades que orientem o docente na aplicação de técnicas de grupo.

Quanto ao cruzamento deste item com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço, verifica-se na TABELA 22, que 10,2% (dez, vírgula, dois por cento), dos professores com tempo integral, e 18,6% (dezoito, vírgula, seis por cento), dos que prestam tempo parcial à Universidade, entendem como sendo *desnecessário* o desenvolvimento das atividades com a finalidade de orientar o docente na aplicação de técnicas de grupo. Com relação ao tempo de serviço observa-se que os professoro

res com menos de 2 a 4 anos incompletos de serviço na Instituição, 100% (cem por cento) apontam como sendo *necessário* e *totalmente necessário*, e entre os professores que possuem de 4 a 6 anos ou mais, 17,6% (dezessete, vírgula, seis por cento) e 11,2% (onze, vírgula, dois por cento), respectivamente, identificam como sendo *desnecessário*.

TABELA 22 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	—	2		4		6	
										ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS
Totalmente	F 10	17	28	23	31	1	40	15	1	2	2	4	4	6	46
Necessário	% 17,5	21,0	30,8	21,1	26,4	33,3	21,5	34,9	50,0	50,0	50,0	17,6	17,6	24,3	
Necessário	F 37	57	51	70	73	2	125	20	1	2	2	21	21	51	
	% 64,9	70,4	56,0	64,2	62,4	66,7	67,3	46,5	50,0	50,0	50,0	61,9	61,9	64,0	
Desnecessário	F 9	6	12	16	11	0	19	8	0	0	0	6	6	21	
	% 15,8	7,4	13,2	14,7	9,4	0,0	10,2	18,6	0,0	0,0	0,0	17,6	17,6	11,2	
Totalmente	F 0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
Desnecessário	% 0,0	1,2	0,0	0,0	0,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	
Não Sabe	F 1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	
	% 1,8	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	2,9	0,0	
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	4	34	34	189	
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Fonte: Questionários.

4.2.2.3 - Metodologia Educacional

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades que orientem o docente na utilização de novos instrumentos de avaliação do aluno, são apresentados na TABELA 23, a seguir.

Observa-se que os Professores Assistentes da área de Ciências Biológicas apresentam o maior percentual 95,1% (noventa e cinco, vírgula, um por cento) em relação aos professores da área de Ciências Exatas com 91,2% (noventa e um, vírgula, dois por cento) e dos professores da área de Ciências Humanas e Sociais com 93,4% (noventa e três, vírgula, quatro por cento).

No cruzamento do item com a variável qualificação, verifica-se que os Professores Assistentes com graduação consideram como *necessário e totalmente necessário*; os professores com mestrado e especialização, com percentual acima de 90% (noventa por cento), também entendem que há necessidade.

Pode-se verificar, na TABELA 23, que, independentemente do regime de trabalho que prestam na Universidade, os Professores Assistentes, com o percentual superior a 90% (noventa por cento), apontam como *necessário e totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que orientem o docente na utilização de novos instrumentos de avaliação do aluno.

Ainda com relação ao componente Metodologia Educacional, verifica-se, na TABELA 23, que os professores com menos tempo de instituição evidenciam mais a necessidade do que os que têm mais tempo.

TABELA 23 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO				
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HUMANAS	MES TRADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	—	ANOS				
										2	2	4	4	
Totalmente	12	24	34	34	35	1	59	11	0	2	8	60	6	
Necessário	21,1	29,6	37,4	31,2	29,9	33,3	31,7	25,6	0,0	50,0	23,5	31,7		
Necessário	40	53	51	69	73	2	116	28	2	2	23	117		
Desnecessário	70,1	65,5	56,0	63,3	62,4	66,7	62,4	65,1	100	50,0	67,7	61,9		
Desnecessário	5	3	5	6	7	0	10	3	0	0	3	10		
Totalmente	8,8	3,7	5,5	6,0	0,0	0,0	5,4	7,0	0,0	0,0	8,8	5,3		
Desnecessário	0	1	1	0	2	0	1	1	0	0	0	2		
Não Sabe	0,0	1,2	1,1	0,0	1,7	0,0	0,5	2,3	0,0	0,0	0,0	1,1		
TOTAL	57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189		
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Questionários.

4.2.2.4 - Metodologia Educacional

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades que preparem o docente na formulação de metas e objetivos dos programas acadêmicos, são apresentados na TABELA 24, a seguir.

No cruzamento do item com a variável área de ensino destaca-se que 17,5% (dezessete, vírgula, cinco por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas entendem como sendo *desnecessário* o desenvolvimento de atividades que preparem o docente na formulação de metas e objetivos dos programas acadêmicos, enquanto 95,1% (noventa e cinco, vírgula, um por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Biológicas identificam como sendo *necessário e totalmente necessário* e os da área de Ciências Humanas e Sociais, 91,2% (noventa e um, vírgula, dois por cento) apresentam a mesma opinião de que é *necessário e totalmente necessário*.

Pode-se verificar que 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes com graduação consideram como sendo *necessário e totalmente necessário* o desenvolvimento deste tipo de atividade.

Ainda com relação ao componente "metodologia educacional", apresenta-se, na TABELA 24, o cruzamento com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço, onde os Professores Assistentes em regime de tempo integral e parcial indicam

a necessidade do desenvolvimento desta atividade, com percen
tuais acima de 85% (oitenta e cinco por cento). Observa-se que
os Professores Assistentes que apresentam menos de 2 anos de
serviço na Universidade, 50% (cinquenta por cento) deles consi
deram *desnecessário* o desenvolvimento de atividades que prepa
rem o docente na formulação de metas e objetivos dos programas
acadêmicos, enquanto que os professores com mais tempo de ser
viço evidenciam a necessidade.

TABELA 24 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA- TAS	C. BIO- LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES- TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA- DUA- ÇÃO	INTE- GRAL	PAR- CIAL	ANOS	ANOS	2	2	4	4	6	6
											ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	
Totalmente	F 12	23	32	31	35	1	53	14	1	2	10	54				
Necessário	% 21,1	28,4	35,2	28,4	29,9	33,3	28,5	32,5	50,0	50,0	29,4	28,6				
Necessário	F 35	54	51	67	71	2	117	23	0	2	22	116				
	% 61,4	66,7	56,0	61,5	60,7	66,7	62,9	53,5	0,0	50,0	64,7	61,4				
Desnecessário	F 10	3	8	11	10	0	15	6	1	0	2	18				
	% 17,5	3,7	8,8	10,1	8,5	0,0	8,1	14,0	50,0	0,0	5,9	9,5				
Totalmente	F 0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1				
Desnecessário	% 0,0	1,2	0,0	0,0	0,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5				
Não Sabe	F 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	% 0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189				
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				

Fonte: Questionários.

4.2.2.5 - Metodologia Educacional

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades que preparem o docente na construção de itens de teste para verificar a aprendizagem do aluno, são apresentados na TABELA 25.

No cruzamento deste item com as variáveis área de ensino e qualificação, observa-se, segundo os percentuais, que, dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas, 21,1% (vinte e um, vírgula, um por cento) consideram *desnecessário* este tipo de atividade em relação a 78,9% (setenta e oito, vírgula, nove por cento) dos que consideram *necessário* e *totalmente necessário*; dos Professores Assistentes das áreas de Ciências Biológicas, 82,7% (oitenta e dois, vírgula, sete por cento) indicam a necessidade e 82,4% (oitenta e dois, vírgula, quatro por cento) da área de Ciências Humanas e Sociais apresentam a mesma opinião. Com relação à variável qualificação, verifica-se que 100% (cem por cento) dos professores, que possuem graduação, evidenciam a necessidade; observa-se, também, que 19,3% (dezenove, vírgula, três por cento) dos Professores Assistentes, que possuem mestrado, consideram *desnecessário* o desenvolvimento de atividades que preparem o docente na construção de itens de teste para verificar a aprendizagem do aluno.

Com referência à variável regime de trabalho, desta

ca-se que 27,9% (vinte e sete, vírgula, nove por cento) dos Professores Assistentes, que prestam serviço em regime parcial apontam como sendo *desnecessário* o desenvolvimento desta atividade, enquanto 84,4% (oitenta e quatro, vírgula, quatro por cento) dos professores em tempo integral consideram *necessário* e *totalmente necessário*.

Dos Professores Assistentes, com menos de 2 anos de serviço na Universidade do Amazonas, 50% (cinquenta por cento) consideram *desnecessário*, os professores com 2 a 4 anos incompletos indicam como sendo *necessário* e *totalmente necessário* e dos professores, com 4 a 6 anos ou mais, 80% (oitenta por cento) deles apresentam a mesma opinião.

TABELA 25 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXATAS	C. BIOLÓGICAS	C. HUMANAS	MENSURADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	- 2 ANOS	2 - 4 ANOS	4 - 6 ANOS	6 - 8 ANOS	8 - 10 ANOS	10 - 12 ANOS	12 - 14 ANOS
Totalmente	F 10	23	26	31	26	2	47	12	0	2	8	49			
Necessário	% 17,5	28,4	28,6	28,4	22,2	66,7	25,3	27,9	0,0	50,0	23,5	25,9			
Necessário	F 35	44	49	56	71	1	110	18	1	2	21	104			
	% 61,4	54,3	53,8	51,4	60,7	33,3	59,1	41,9	50,0	50,0	61,8	55,0			
Desnecessário	F 12	12	10	21	13	0	22	12	1	0	5	28			
	% 21,1	14,8	11,0	19,3	11,1	0,0	11,3	27,9	50,0	0,0	14,7	14,8			
Totalmente	F 0	2	5	1	6	0	6	1	0	0	0	7			
Desnecessário	% 0,0	2,5	5,5	0,9	5,1	0,0	3,3	2,3	0,0	0,0	0,0	3,8			
Não Sabe	F 0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1			
	% 0,0	0,0	1,1	0,0	0,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5			
TOTAL	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189			
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

4.2.2.6 - Metodologia Educacional

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades que orientem o docente em novos procedimentos didáticos, são apresentados na TABELA 26, a seguir.

No cruzamento do componente "metodologia educacional" com a variável área de ensino, observa-se que, independente da área em que estejam vinculados, os Professores Assistentes entendem, em sua quase totalidade, 90% (noventa por cento), como sendo *necessário e totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que orientem o docente em novos procedimentos didáticos; igual comportamento verifica-se com os Professores Assistentes que apresentam como qualificação mestrado, especialização e graduação.

Ainda com relação à TABELA 26, verifica-se que os Professores Assistentes em regime de trabalho de tempo integral e de tempo parcial identificam, com o percentual acima de 90% (noventa por cento), como sendo *necessário e totalmente necessário*. Na variável tempo de serviço constata-se que 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes, com menos de 2 a 4 anos incompletos, entendem como sendo *necessário e totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que orientem o docente em novos procedimentos didáticos; os professores com 4 a 6 anos ou mais de tempo de serviço na Universidade do Amazonas apontam com um percentual acima de 90% (noventa por cento) como sendo *necessário e totalmente necessário*.

TABELA 26 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO				
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HUMANAS	C. HUMANAS CAS	MENSURADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	— 2 ANOS	2 2 4 4 6 ANOS	2 2 4 4 6 ANOS	2 2 4 4 6 ANOS	6 6 6 6 6
Totalmente	F 12	19	34	30	33	2	51	14	1	2	7	55		
Necessário	% 21,1	23,4	37,4	27,5	28,2	66,7	27,4	32,6	50,0	50,0	50,0	29,1		
Necessário	F 41	57	49	70	76	1	120	27	1	2	26	118		
	% 71,9	70,3	53,8	64,3	64,9	33,3	64,5	62,8	50,0	50,0	76,5	62,4		
Desnecessário	F 4	3	4	8	3	0	10	1	0	0	1	10		
	% 7,0	3,7	4,4	7,3	2,6	0,0	5,4	2,3	0,0	0,0	2,9	5,4		
Totalmente	F 0	2	3	1	4	0	4	1	0	0	0	5		
Desnecessário	% 0,0	2,5	3,3	0,9	3,4	0,0	2,2	2,3	0,0	0,0	0,0	2,6		
Não Sabe	F 0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1		
	% 0,0	0,0	1,1	0,0	0,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5		
TOTAL	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189		
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Questionários.

4.2.2.7 - Tecnologia Educacional

Os dados sobre a opinião dos pesquisados quanto ao desenvolvimento de atividades que orientem o docente no uso de recursos tecnológicos, são apresentados na TABELA 27, a seguir.

No cruzamento do item referente ao componente "tecnologia educacional com a variável área de ensino, observa-se que 10,6% (dez, vírgula, seis por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas consideram como *desnecessário* e *totalmente desnecessário* o desenvolvimento de atividades que orientem o docente no uso de recursos tecnológicos, enquanto que 96,3% (noventa e seis, vírgula, três por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas e 90,1% (noventa, vírgula, um por cento) dos professores da área de Ciências Humanas e Sociais apontam como sendo *necessário* e *totalmente necessário*.

No que diz respeito ao cruzamento com a variável *qualificação*, a necessidade é evidenciada com maior intensidade por 95,6% (noventa e cinco, vírgula, seis por cento) dos professores que possuem especialização e 100% (cem por cento) dos professores com graduação.

Ainda com relação ao item, apresenta-se, na TABELA 27, o cruzamento com as variáveis *regime de trabalho* e *tempo*

de serviço. Verifica-se que, independente do regime de trabalho e do tempo de serviço, os Professores Assistentes com o percentual acima de 90% (noventa por cento), identificam como sendo *necessário e totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que orientem o docente no uso de recursos tecnológicos.

TABELA 27 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	—	ANOS					6	6
										2	2	4	4	ANOS		
Totalmente	F 15	23	32	33	36	1	54	16	1	2	2	7	60			
Necessário	% 26,3	28,4	35,2	30,3	30,7	33,3	29,0	37,2	50,0	50,0	20,6	31,7				
Necessário	F 36	55	50	63	76	2	115	26	1	2	26	112				
	% 63,1	67,9	54,9	57,8	64,9	66,7	61,8	60,5	50,0	50,0	76,5	59,3				
Desnecessário	F 5	3	7	12	3	0	14	1	0	0	1	14				
	% 8,8	3,7	7,7	11,0	2,6	0,0	7,5	2,3	0,0	0,0	2,9	7,4				
Totalmente	F 1	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	2				
Desnecessário	% 1,8	0,0	1,1	0,9	0,9	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1				
Não Sabe	F 0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	2				
	% 0,0	0,0	1,1	0,0	0,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5				
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189				
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				

Fonte: Questionários.

4.2.2.8 - Tecnologia Educacional

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades que preparem o docente para operar recursos audio-visuais, são apresentados na TABELA 28, a seguir.

Em relação ao cruzamento deste item com a variável área de ensino, 90,1% (noventa, vírgula, um por cento) dos professores da área de Ciências Humanas e Sociais indicam como sendo *necessário* e *totalmente necessário*, enquanto 19,3% (dezenove, vírgula, três por cento) dos professores da área de Ciências Exatas entendem como sendo *desnecessário* e *totalmente desnecessário*.

No que diz respeito à variável qualificação, verifica-se que 83,5% (oitenta e três, vírgula, cinco por cento) dos Professores Assistentes que possuem mestrado, 89,9% (oitenta e nove, vírgula, nove por cento) dos que possuem especialização e 66,6% (sessenta e seis, vírgula, seis por cento) dos professores com graduação consideram como *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que preparem o docente para operar recursos audio-visuais.

Ainda com relação ao componente "tecnologia educaç

cional", apresenta-se, na TABELA 28, o cruzamento com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço.

Com o percentual de respostas acima de 85% (oitenta e cinco por cento), os Professores Assistentes, independentemente de regime de trabalho, consideram como *necessário e totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que preparem o docente para operar recursos audio-visuais. Verifica-se, ainda, que 100% (cem por cento) dos professores, com menos tempo de serviço na Instituição, entendem o desenvolvimento dessas atividades como sendo *necessário e totalmente necessário*.

TABELA 28 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA- TAS	C. BIO- LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES- TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA- DUA- ÇÃO	INTE- GRAL	PAR- CIAL	ANOS	2	2	4	4	6	6
										ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	
Totalmente	F 10	20	21	24	26	1	41	10	1	1	2	4	4	44	
Necessário	% 17,5	24,7	23,1	22,0	22,2	33,3	22,0	23,3	50,0	50,0	50,0	11,8	11,8	23,3	
Necessário	F 36	50	61	67	79	1	119	28	1	1	2	25	25	119	
	% 63,2	61,8	67,0	61,5	67,7	33,3	64,0	65,1	50,0	50,0	50,0	73,5	73,5	63,0	
Desnecessário	F 10	10	6	17	8	1	22	4	0	0	0	5	5	21	
	% 17,5	12,3	6,6	15,6	6,8	33,3	11,8	9,3	0,0	0,0	0,0	14,7	14,7	11,1	
Totalmente	F 1	1	2	1	3	0	3	1	0	0	0	0	0	4	
Desnecessário	% 1,8	1,2	2,2	0,9	2,6	0,0	1,7	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	
Não Sabe	F 0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
	% 0,0	0,0	1,1	0,0	0,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	2	4	34	34	189	
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Fonte: Questionários.

4.2.2.9 - Metodologia e Tecnologia Educacional

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto à criação de um núcleo de recursos instrucionais que ofereça ao docente métodos e técnicas educacionais, são apresentados na TABELA 29, a seguir.

No cruzamento do item com a variável área de ensino, verifica-se que 91,2% (noventa e um, vírgula, dois por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Humanas e Sociais consideram como *necessário e totalmente necessário* a criação de um núcleo; 96,3% (noventa e seis, vírgula, três por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas apresentam a mesma opinião, enquanto que 19,3% (dezenove, vírgula, três por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas entendem como sendo *desnecessário e totalmente desnecessário*. Com relação à variável qualificação, observa-se que 91,5% (noventa e um, vírgula, cinco por cento) dos Professores Assistentes com especialização apontam como sendo *necessário e totalmente necessário*, e os professores, com mestrado e graduação, 10,1% (dez, vírgula, um por cento) e 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento), respectivamente, consideram como *desnecessário e totalmente desnecessário*.

Ainda com relação ao componente metodologia e tecnologia educacional, apresenta-se, na TABELA 29, o cruzamento com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço, destacando-se os percentuais de 9,7% (nove, vírgula, sete por cento) dos Professores Assistentes em regime de tempo integral e 9,0% (nove, vírgula, zero por cento) dos professores, com 6 anos ou mais de tempo de serviço na Instituição, que indicam como sendo *desnecessário* e *totalmente desnecessário*.

TABELA 29 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HU-MANAS	MES TRADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	ANOS	2	2	4	4	6	6
Totalmente	F 11	30	33	33	40	1	61	13	0	1	10	63			
Necessário	% 19,3	37,0	36,3	30,3	34,2	33,3	32,8	30,2	0,0	25,0	29,4	33,3			
Necessário	F 33	48	50	63	67	1	104	27	2	3	21	105			
	% 57,9	59,3	54,9	57,8	57,3	33,3	55,9	62,8	100,0	75,0	61,8	55,6			
Desnecessário	F 9	3	6	9	8	1	16	2	0	0	3	15			
	% 15,8	3,7	6,6	8,3	6,8	33,3	8,6	4,7	0,0	0,0	8,8	7,9			
Totalmente	F 2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	2			
Desnecessário	% 3,5	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1			
Não Sabe	F 2	0	2	2	2	0	3	1	0	0	0	4			
	% 3,5	0,0	2,2	1,8	1,7	0,0	1,6	2,3	0,0	0,0	0,0	2,1			
TOTAL	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189			
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

4.2.2.10 - Microensino

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades que preparem o iniciante da carreira docente para ensinar, são apresentados na TABELA 30, a seguir.

Observa-se, no cruzamento com a variável área de ensino, os percentuais de 98,8% (noventa e oito, vírgula, oito por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas e de 92,3% (noventa e dois, vírgula, três por cento) dos professores da área de Ciências Humanas e Sociais que apontam como sendo *necessário e totalmente necessário* o desenvolvimento de atividades que preparem o iniciante da carreira docente para ensinar. Com relação à variável qualificação, 90,8% (noventa, vírgula, oito por cento) dos professores com mestrado, 94,8% (noventa e quatro, vírgula, oito por cento) dos que possuem especialização e 100% (cem por cento) dos professores com graduação entendem como sendo *necessário e totalmente necessário*.

Ainda com relação ao desenvolvimento de atividades que preparem o iniciante da carreira docente para ensinar, apresenta-se, na TABELA 30, o cruzamento com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço.

Os Professores Assistentes em regime de tempo integral e os de tempo parcial evidenciam a necessidade com 92,0% (noventa e dois, vírgula, zero por cento) entre os professores de tempo integral e 97,7% (noventa e sete, vírgula, sete por cento) dos de tempo parcial, que indicam como sendo *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento da atividade.

Na variável tempo de serviço, verifica-se que, independente do tempo de serviço dos Professores Assistentes todos evidenciam a necessidade com percentuais superiores a 90% (noventa por cento) para *necessário* e *totalmente necessário*.

TABELA 30 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO				
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HU-MANAS	MES TRADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	ANOS	2	4	4	6	6
Totalmente F	23	42	55	59	59	2	95	21	1	2	17	100		
Necessário %	40,4	51,9	60,4	54,1	50,4	66,7	51,1	58,1	50,0	50,0	50,1	52,9		
Necessário F	26	38	29	40	52	1	76	17	1	2	15	75		
%	45,5	46,9	31,9	36,7	44,4	33,3	40,9	39,6	50,0	50,0	44,1	39,7		
Desnecessário F	3	1	5	6	5	0	10	1	0	0	1	10		
%	8,8	1,2	5,5	5,5	4,3	0,0	5,3	2,3	0,0	0,0	2,9	5,3		
Totalmente F	1	0	2	2	1	0	3	0	0	0	0	3		
Desnecessário %	1,8	0,0	2,2	1,8	0,9	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6		
Não Sabe F	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	1	1		
%	3,5	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	2,9	0,5		
TOTAL F	57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189		
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Questionários.

4.2.2.11 - Avaliação

Os dados sobre a opinião dos pesquisados quanto à avaliação do desempenho docente, são apresentados na TABELA 31, a seguir.

No cruzamento do item com a variável área de ensino, destaca-se que 85,9% (oitenta e cinco, vírgula, nove por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas, 96,3% (noventa e seis, vírgula, três por cento) da área de Ciências Biológicas e 92,3% (noventa e dois, vírgula, três por cento) da área de Ciências Humanas e Sociais consideram *necessário* e *totalmente necessário* a avaliação de desempenho docente. Verifica-se, ainda, que 12,3% (doze, vírgula, três por cento) dos professores da área de Ciências Exatas e 7,7% (sete, vírgula, sete por cento) da área de Ciências Humanas entendem como sendo *desnecessário* e *totalmente desnecessário*.

Observa-se no cruzamento com a variável qualificação que 93,5% (noventa e três, vírgula, cinco por cento) dos professores que possuem mestrado e 91,4% (noventa e um, vírgula, quatro por cento) dos que possuem especialização consideram como *necessário* e *totalmente necessário*, enquanto 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) dos professores, que têm como qualificação a graduação, entendem como *desnecessário*.

Na TABELA 31, apresenta-se também o cruzamento das variáveis regime de trabalho e tempo de serviço com o componente avaliação. Observa-se que, com o percentual acima de 90% (noventa por cento), os Professores Assistentes, independente do regime de trabalho que prestam na Universidade do Amazonas, consideram como sendo *necessário e totalmente necessário* a avaliação do desempenho docente. Em relação ao tempo de serviço, verifica-se que, enquanto 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes, com menos de 2 a 4 anos incompletos de serviço na Instituição, identificam como sendo *necessário e totalmente necessário* a avaliação do desempenho docente, 17,7% (dezessete, vírgula, sete por cento) dos professores, com 4 a 6 anos incompletos de serviço, entendem como sendo *desnecessário e totalmente desnecessário*. Dos que possuem 6 anos ou mais, 93,7% (noventa e três, vírgula, sete por cento) apontam como sendo *necessário e totalmente necessário*.

TABELA 31 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	—	ANOS					6	6
										2	2	4	4	ANOS		
Totalmente	F 21	30	38	53	36	0	74	15	1	3	10	75				
Necessário	% 36,8	37,0	41,8	48,5	30,8	0,0	39,8	34,9	50,0	75,0	29,4	39,7				
Necessário	F 28	48	46	49	71	2	98	24	1	1	18	102				
	% 49,1	59,3	50,5	45,0	60,6	66,7	52,7	55,8	50,0	25,0	52,9	54,0				
Desnecessário	F 5	3	5	3	9	1	10	3	0	0	5	8				
	% 8,8	3,7	5,5	2,8	7,7	33,3	5,4	7,0	0,0	0,0	14,8	4,2				
Totalmente	F 2	0	2	4	0	0	3	1	0	0	1	3				
Desnecessário	% 3,5	0,0	2,2	3,7	0,0	0,0	1,6	2,3	0,0	0,0	2,9	1,6				
Não Sabe	F 1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1				
	% 1,8	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5				
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189				
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				

Fonte: Questionários.

4.2.2.12 - Diagnóstico Instrucional

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto à realização de diagnóstico que informem ao docente sobre o ensino que ministra, são apresentados na TABELA 32, a seguir.

No cruzamento do componente "diagnóstico instrucional com as variáveis área de ensino e qualificação", verifica-se que os Professores Assistentes das áreas de Ciências Biológicas e Ciências Humanas e Sociais evidenciam, com o percentual acima de 90% (noventa por cento), como sendo *necessário e totalmente necessário*, enquanto 14,1% (quatorze, vírgula, um por cento) dos professores da área de Ciências Exatas consideram *desnecessário*. Com relação à qualificação, destaca-se que 100% (cem por cento) dos professores com graduação entendem como sendo *necessário e totalmente necessário*.

Ainda, na TABELA 32, apresenta-se o cruzamento das variáveis regime de trabalho e tempo de serviço com o componente diagnóstico instrucional. Observa-se que, independente do regime de trabalho que prestam na Universidade, mais de 90%(noventa por cento) dos Professores Assistentes entendem como sendo *necessária e totalmente necessária* a realização de diagnóse

... ticos que informem o docente sobre o ensino que ministra. Em relação ao tempo de serviço, verifica-se que 100% (cem por cento) dos professores, com menos de 2 a 4 anos incompletos de serviço na Universidade, apontam como sendo *necessária e totalmente necessária* a realização de diagnósticos, enquanto 11,7% (onze, vírgula, sete por cento) dos professores, com 4 a 6 anos incompletos de serviço, e 7,9% (sete, vírgula, nove por cento) dos que possuem 6 anos ou mais de serviço, entendem como sendo *desnecessária e totalmente desnecessária* a realização de diagnósticos que informem ao docente sobre o ensino que ministra.

TABELA 32 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO				
	C. EXATAS	C. BIO-LÓGICAS	C. HUMANAS	MES-TRADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	ANOS	2	4	6	ANOS	6
Totalmente	F 19	24	35	43	35	0	65	13	1	3	6	68		
Necessário	% 33,3	29,6	38,5	39,4	29,9	0,0	34,4	30,2	50,0	75,0	17,6	36,0		
Necessário	F 30	55	48	56	74	3	106	27	1	1	24	107		
	% 52,6	68,0	52,7	51,4	63,2	100	57,0	62,8	50,0	25,0	70,7	56,6		
Desnecessário	F 5	1	7	6	7	0	10	3	0	0	3	10		
	% 8,8	1,2	7,7	5,5	6,0	0,0	5,4	7,0	0,0	0,0	8,8	5,3		
Totalmente	F 5	0	1	4	0	0	4	0	0	0	1	3		
Desnecessário	% 5,3	0,0	1,1	3,7	0,0	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	2,9	2,6		
Não Sabe	F 0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1		
	% 0,0	1,2	0,0	0,0	0,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5		
TOTAL	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189		
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Questionários.

4.2.2.13 - Desenvolvimento Curricular

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto à participação do docente no planejamento e estruturação do currículo, são apresentados na TABELA 33, a seguir.

Observa-se que os Professores Assistentes das áreas de Ciências Exatas e Ciências Biológicas, em sua totalidade , consideram como *necessária* e *totalmente necessária* a participação do docente no planejamento e estruturação do currículo, assim como 99,9% (noventa e nove, vírgula, nove por cento) dos professores da área de Ciências Humanas e Sociais. Com relação à variável qualificação, verifica-se que os Professores Assistentes, no percentual de 100% (cem por cento), que possuem mestrado e graduação, apontam como sendo *necessária* e *totalmente necessária* a participação do docente no planejamento e estruturação do currículo.

Ainda, na TABELA 33, apresenta-se o cruzamento da variável regime de trabalho e tempo de serviço com o componente Desenvolvimento Curricular. Observa-se que, independente do regime de trabalho e do tempo de serviço, os Professores Assistentes, com o percentual acima de 99,5% (noventa e nove, vírgula, cinco por cento), consideram como *necessária* e *totalmente necessária* a participação do docente no planejamento e estruturação do currículo.

TABELA 33 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA	C. BIO	C. HU-	MANAS	MES	ESPE-	GRA	INTE	PAR	ANOS	2	2	4	4	6	6
	TAS	LÓGI-	CAS		TRADO	CIALI-	DUA	GRAL	CIAL		ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	
Totalmente	F 34	51	58		71	69	3	118	25	1	4	17	121			
Necessário	% 59,6	63,0	63,7		65,2	59,0	100	63,4	58,1	50,0	100	50,0	64,0			
Necessário	F 23	30	32		37	48	0	67	18	1	0	17	67			
	% 40,4	37,0	35,2		33,9	41,0	0,0	36,1	41,9	50,0	0,0	50,0	35,5			
Desnecessário	F 0	0	1		1	0	0	1	0	0	0	0	1			
	% 0,0	0,0	1,1		0,9	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5			
Totalmente	F 0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Desnecessário	% 0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
Não Sabe	F 0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	% 0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
T O T A L	F 57	81	91		109	117	3	186	43	2	4	34	189			
	% 100	100	100		100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

4.2.2.14 - Desenvolvimento Curricular

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto à avaliação de programas curriculares, são apresentados na TABELA 34, a seguir.

No cruzamento do componente "Desenvolvimento Curricular" com as variáveis área de ensino e qualificação, destaca-se que, com o percentual acima de 98% (noventa e oito por cento), os Professores Assistentes, independente da área de ensino e da qualificação, entendem como sendo *necessária e total*mente necessária a avaliação de programas curriculares.

Ainda, na TABELA 34, apresenta-se o cruzamento do componente "Desenvolvimento Curricular" com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço. Observa-se que, com o percentual acima de 90% (noventa por cento), os Professores Assistentes em regime de tempo integral e parcial consideram como *necessária e totalmente necessária* a avaliação de programas curriculares. Com relação ao tempo de serviço, mais de 90% (noventa por cento) dos Professores Assistentes, independente do tempo de serviço que possuem na Instituição, identificam como sendo *necessária e totalmente necessária* a avaliação de programas curriculares.

TABELA 34 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA	C. BIO	C. HU-	C. MANAS	MES	ESPE-	GRA	INTE	PAR	ANOS	2	2	4	4	6	6
	TAS	LÓGI-	CAS		TRADO	CIALI-	DUA				ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	
Totalmente	F 23	46	47		55	60	1	98	18	1	3	15				97
Necessário	% 40,4	56,8	51,6		50,5	51,3	33,3	52,8	41,9	50,0	75,0	44,1				51,4
Necessário	F 33	35	43		52	57	2	86	25	1	1	19				90
	% 57,9	43,2	47,3		47,7	48,7	66,7	46,2	58,1	50,0	25,0	55,9				47,6
Desnecessário	F 0	0	1		1	0	0	1	0	0	0	0				1
	% 0,0	0,0	1,1		0,9	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0				0,5
Totalmente	F 1	0	0		1	0	0	1	0	0	0	0				1
Desnecessário	% 1,7	0,0	0,0		0,9	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0				0,5
Não Sabe	F 0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0				0
	% 0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				0,0
T O T A L	F 57	81	91		109	117	3	186	43	2	4	34				189
	% 100	100	100		100	100	100	100	100	100	100	100				100

Fonte: Questionários.

4.2.2.15 - Discussão do Ensino

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto à participação da comunidade universitária na discussão do ensino, são apresentados na TABELA 35, a seguir.

No cruzamento do componente "discussão do ensino" com as variáveis área de ensino e qualificação, observa-se que 94,5% (noventa e quatro, vírgula, cinco por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Humanas e Sociais, 88,9% (oitenta e oito, vírgula, nove por cento) da área de Ciências Biológicas e 87,7% (oitenta e sete, vírgula, sete por cento) da área de Ciências Exatas entendem, como sendo *necessário* e *totalmente necessário*. Com relação à variável *qualificação*, destaca-se que 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes que possuem a graduação consideram como *desnecessário* e *totalmente desnecessário*.

Ainda, na TABELA 35, apresenta-se o cruzamento das variáveis regime de trabalho e tempo de serviço. Verifica-se que, com o percentual acima de 90% (noventa por cento), os Professores Assistentes, com o regime de trabalho em tempo integral e parcial, consideram como sendo *necessária* e *totalmente necessária* a discussão do ensino pela comunidade universitária. Com relação ao tempo de serviço, destaca-se que 11,8% (onze, vírgula, oito por cento) dos Professores Assistentes, com 4 a 6 anos incompletos de serviço na Instituição, apontam como sendo *desnecessário*.

TABELA 35 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	-	2		4		6	
										ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS
Totalmente	F 23	30	51	52	52	0	85	19	2	3	11	88			
Necessário	% 40,4	37,0	56,0	47,7	44,4	0,0	45,7	44,2	100,0	75,0	32,4	46,6			
Necessário	F 27	42	35	49	55	0	84	20	0	1	18	85			
	% 47,3	51,9	38,5	45,0	47,1	0,0	45,2	46,5	0,0	25,0	52,9	45,0			
Desnecessário	F 3	8	3	5	8	1	11	3	0	0	4	10			
	% 5,3	9,9	3,3	4,6	6,8	33,3	5,8	7,0	0,0	0,0	11,8	5,2			
Totalmente	F 2	1	0	1	0	2	2	1	0	0	0	3			
Desnecessário	% 3,5	1,2	0,0	0,9	0,0	66,7	1,1	2,3	0,0	0,0	0,0	1,6			
Não Sabe	F 2	0	2	2	2	0	4	0	0	0	1	3			
	% 3,5	0,0	2,2	1,8	1,7	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	2,9	1,6			
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189			
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

Os dados sobre a distribuição das respostas dos Professores Assistentes na dimensão instrucional são apresentados na TABELA 36, a seguir.

TABELA 36 - DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS PROFESSORES PESQUISADOS NA DIMENSÃO INSTRUCIONAL.

C A T E G O R I A	TOTAL	% DAS RESPOSTAS	% DOS CASOS
Totalmente necessário	1.236	36,0	539,7
Necessário	1.909	55,6	833,6
Desnecessário	233	6,8	101,8
Totalmente Desnecessário	10	1,1	17,5
Não sabe	17	0,5	7,4
T O T A L	3.435	100,0	1.500,0

Fonte: Questionários

Observa-se que as respostas dos Professores Assistentes, na dimensão instrucional, estão em sua maioria concentradas em *necessário* e *totalmente necessário*, com o percentual de 91,6% (noventa e um, vírgula, seis por cento). Assim sendo, verifica-se que os 15 (quinze) itens do instrumento de pesquisa na dimensão instrucional estão relacionados com as necessidades apontadas pelos Professores Assistentes da Universidade do Amazonas para o desenvolvimento docente.

4.2.3 - DIMENSÃO PESSOAL

4.2.3.1 - Habilidades Interpessoais

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades que preparem o docente nas relações interpessoais, são apresentados na TABELA 37, a seguir.

No cruzamento do componente "habilidades interpessoais" com a variável área de ensino observa-se que os Professores Assistentes da área de Ciências Exatas apontam, como sendo *necessário e totalmente necessário*, com o percentual de 57,9% (cinquenta e sete, vírgula, nove por cento) e *desnecessário e totalmente desnecessário*, com o percentual de 38,6% (trinta e oito, vírgula, seis por cento); os Professores Assistentes da área de Ciências Biológicas evidenciam mais a necessidade de desenvolvimento de atividades que preparem o docente nas relações interpessoais, com o percentual de 77,3% (setenta e sete, vírgula, três por cento), enquanto que 75,8% (setenta e cinco, vírgula, oito por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Humanas e Sociais, também, consideram *necessário e totalmente necessário*.

Com relação à variável qualificação, verifica-se que os 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes, com graduação, entendem como sendo *desnecessário* este tipo de atiti

vidade para o desenvolvimento docente.

Ainda com relação ao componente "habilidades inter pessoais", apresenta-se, na TABELA 37, o cruzamento com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço.

Pode-se verificar que os Professores Assistentes, com o regime de tempo integral e de tempo parcial, apresentam o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) como sendo des necessário o desenvolvimento de atividades que preparem o do cente nas relações interpessoais.

No cruzamento com a "variável tempo de serviço" , observa-se que os 100% (cem por cento) dos Professores Assis tentes, com menos de 2 a 4 anos incompletos, consideram como sendo necessário e totalmente necessário o desenvolvimento de atividades que preparem o docente nas relações interpessoais, enquanto que os Professores Assistentes, com 4 a 6 anos ou mais de serviço na Universidade, não evidenciam com muita in tensidade a necessidade, com percentuais de 58,8% (cinquenta e oito, vírgula, oito por cento) para necessário e totalmente necessário e 35,3% (trinta e cinco, vírgula, três por cento) para desnecessário entre os que possuem de 4 a 6 anos incomple tos; e de 63,0% (sessenta e três, vírgula, zero por cento) pa ra os que possuem 6 anos ou mais de serviço em necessário e totalmente necessário.

TABELA 37 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	—	2		4		6	
										ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS
Totalmente	F 10	9	19	18	20	0	29	9	2	1	2	4	4	6	6
Necessário	% 17,5	11,9	20,9	16,5	17,1	0,0	15,6	20,9	100	25,0	5,9	17,5			
Necessário	F 23	53	50	52	74	0	103	23	0	3	18	105			
	% 40,4	65,4	54,9	47,7	63,2	0,0	55,4	53,5	0,0	75,0	52,9	55,5			
Desnecessário	F 19	18	22	35	21	3	48	11	0	0	12	47			
	% 33,3	22,3	24,2	32,1	17,9	100	25,8	25,6	0,0	0,0	35,3	24,9			
Totalmente	F 3	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	3			
Desnecessário	% 5,3	0,0	0,0	2,8	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6			
Não Sabe	F 2	1	0	1	2	0	3	0	0	0	2	1			
	% 3,5	1,2	0,0	0,9	1,8	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	5,9	0,5			
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189			
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

4.2.3.2 - Entrevistas Docentes

A opinião dos Professores Assistentes sobre o desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente a examinar valores e atitudes em relação ao ensino, é apresentada na TABELA 38.

Com respeito à área de ensino e qualificação, observa-se que as respostas estão concentradas em *necessário* e *totalmente necessário*, com pequenas tendências para *desnecessário*, sendo: 12,3% (doze, vírgula, três por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas; 7,4% (sete, vírgula, quatro por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas e 11,0% (onze, vírgula, zero por cento) dos professores da área de Ciências Humanas e Sociais. Entre os Professores Assistentes que possuem mestrado 14,7% (quatorze, vírgula, sete por cento); 5,1% (cinco, vírgula, um por cento) dos que possuem especialização e 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) dos que possuem graduação opinam como sendo *desnecessário*.

Verifica-se, na TABELA 38, que dos Professores Assistentes que prestam regime de tempo integral, 89,3% (oitenta e nove, vírgula, três por cento) deles consideram *necessário* e *totalmente necessário* o desenvolvimento da atividade e os de tempo parcial 86,0% (oitenta e seis, vírgula, zero por cento) dos professores.

Na variável tempo de serviço observa-se que os Pro
fessores Assistentes, com menos tempo de serviço na Institui
ção, sentem com maior intensidade a necessidade em relação aos
que apresentam mais tempo de serviço. Com o percentual de 100%
(cem por cento) entre os que apresentam menos de 2 a 4 anos
incompletos e de 79,4% (setenta e nove, vírgula, quatro por
cento) para os de 4 a 6 anos incompletos e 89,9% (oitenta e
nove, vírgula, nove por cento) para os de 6 anos ou mais.

TABELA 38 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	—	2	ANOS				6	6
											ANOS	ANOS	2	4	4	ANOS
Totalmente	F 12	9	18	18	21	0	31	8	2	2	0	0	1	1	36	
Necessário	% 21,1	11,1	19,8	16,5	17,9	0,0	16,7	18,6	100	0,0	0,0	0,0	2,9	2,9	19,0	
Necessário	F 36	66	62	73	89	2	135	29	0	4	4	4	26	26	134	
	% 63,1	81,5	68,1	67,0	76,1	66,7	72,6	67,4	0,0	100	100	100	76,5	76,5	70,9	
Desnecessário	F 7	6	10	16	6	1	17	6	0	0	0	0	7	7	16	
	% 12,3	7,4	11,0	14,7	5,1	33,3	9,1	14,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,6	20,6	8,5	
Totalmente	F 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Desnecessário	% 0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Não Sabe	F 2	0	1	2	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	
	% 3,5	0,0	1,1	1,8	0,9	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	2	4	4	34	34	189	
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Fonte: Questionários.

4.2.3.3 - Crescimento Pessoal

A opinião dos Professores Assistentes sobre o desenvolvimento de atividades, que auxiliem o docente a explorar novas dimensões de vida e recursos pessoais, é apresentada na TABELA 39.

No cruzamento do item com a variável área de ensino, observa-se, na área de Ciências Exatas, o percentual de 20% (vinte por cento) dos Professores Assistentes que entendem como sendo *desnecessário*, e na área de Ciências Humanas e Sociais 19,8% (dezenove, vírgula, oito por cento) apresentam a mesma opinião. Enquanto que 84,0% (oitenta e quatro, vírgula, zero por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas entendem como sendo *necessário* e *totalmente necessário*.

Com relação à variável qualificação, verifica-se que 100% (cem por cento) dos professores que possuem graduação aponta como sendo *desnecessário* o desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente a explorar novas dimensões de vida e recursos pessoais; 14,5% (quatorze, vírgula, cinco por cento) dos que possuem especialização e 21,1% (vinte e um, vírgula, um por cento) dos que possuem mestrado apresentam a mesma opinião de que é *desnecessário*.

Quanto as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço, verifica-se, ainda, na TABELA 39, que os professores com regime de tempo integral na Universidade do Amazonas evi

denciam a necessidade, com o percentual de 77,9% (sententa e sete, vírgula, nove por cento) em *necessário e totalmente necessário*; os de tempo parcial apresentam o percentual de 20,9% (vinte, vírgula, nove por cento) como sendo *desnecessário*. Na variável tempo de serviço observa-se que 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes, com menos de 2 a 4 anos *incompletos*, identificam como sendo *necessário e totalmente necessário*; os que possuem de 4 anos ou mais entendem, com o percentual superior a 70,0% (setenta, vírgula, zero por cento), como *sendo necessário e totalmente necessário*.

TABELA 39 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	-	2	2		4		6	6
											ANOS	ANOS	ANOS	ANOS		
Totalmente	F 9	10	12	13	18	0	27	4	1	0	1	0	1	1	29	
Necessário	% 15,8	12,3	13,2	11,9	15,4	0,0	14,5	9,3	50,0	0,0	50,0	0,0	2,9	2,9	15,3	
Necessário	F 31	58	59	68	80	0	118	30	1	4	1	4	23	23	120	
	% 54,4	71,7	64,8	62,4	68,4	0,0	63,4	69,8	50,0	100	50,0	100	67,6	67,6	63,5	
Desnecessário	F 12	13	18	23	17	3	34	9	0	0	0	0	9	9	34	
	% 20,0	16,0	19,8	21,1	14,5	100	18,3	20,9	0,0	0,0	0,0	0,0	26,6	26,6	18,0	
Totalmente	F 1	0	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	
Desnecessário	% 1,8	0,0	1,1	1,8	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	
Não Sabe	F 4	0	1	3	2	0	5	0	0	0	0	0	1	1	4	
	% 7,0	0,0	1,1	2,8	1,7	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	2,9	2,1	
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	2	4	34	34	189	
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Fonte: Questionários.

4.2.3.4 - Planejamento de Vida

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades, que auxiliem o docente a refletir sobre aspectos pessoais da vida profissional, são apresentados na TABELA 40, a seguir.

No cruzamento do item com a variável área de ensino, observa-se o percentual de 21,1% (vinte e um, vírgula, um por cento) entre os professores da área de Ciências Exatas; 19,8% (dezenove, vírgula, oito por cento) entre os da área de Ciências Biológicas e de 13,2% (treze, vírgula, dois por cento) entre os professores da área de Ciências Humanas e Sociais , que indicam como sendo *desnecessário* o desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente a refletir sobre aspectos pessoais da vida profissional. Com relação à variável qualificação, destaca-se o percentual de 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento) dos Professores Assistentes, que possuem graduação, para *desnecessário*, enquanto os professores que possuem mestrado e especialização, com o percentual superior a 70% (setenta por cento), identificam como sendo *necessário* e *totalmente necessário*. À proporção que a qualificação do docente se eleva, fica mais evidenciada a necessidade do desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente nos aspectos pessoais da vida profissional.

Quanto à variável regime de trabalho, em cruzamento com o componente planejamento de vida, observa-se que o percentual superior a 70% (setenta por cento) para *necessário* e *totalmente necessário* entre os professores de tempo integral e parcial que identificam a necessidade. Na variável tempo de serviço destaca-se que 100% (cem por cento) dos Professores *Assistentes*, com menos de 2 anos de serviço, consideram como *totalmente necessário* este componente no desenvolvimento docente.

TABELA 40 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO			QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO						
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	—	2					
										ANOS					ANOS
Totalmente	F 12	10	15	18	19	0	30	7	2	0	0	1	34		
Necessário	% 21,1	12,3	16,5	16,5	16,2	0,0	16,1	16,3	100	0,0	0,0	2,9	18,0		
Necessário	F 27	55	57	61	77	1	110	29	0	3	21	115			
	% 47,4	67,9	62,6	56,0	65,8	33,3	59,1	67,4	0,0	75,0	61,8	60,8			
Desnecessário	F 12	16	12	21	17	2	33	7	0	0	11	29			
	% 21,1	19,8	13,2	19,2	14,5	66,7	17,7	16,3	0,0	0,0	32,4	15,3			
Totalmente	F 3	0	4	6	1	0	7	0	0	1	0	6			
Desnecessário	% 5,2	0,0	4,4	5,5	0,9	0,0	3,8	0,0	0,0	25,0	0,0	3,3			
Não Sabe	F 3	0	3	3	3	0	6	0	0	0	1	5			
	% 5,2	0,0	3,3	2,8	2,6	0,0	3,3	0,0	0,0	0,0	2,9	2,6			
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189			
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

4.2.3.5 - Aconselhamento Assistencial e de Apoio

Os dados sobre a opinião dos pesquisados quanto à disponibilidade para o docente de recursos assistencial e de apoio são apresentados na TABELA 41.

No cruzamento do item com a variável área de ensino, considerando-se o *necessário* e *totalmente necessário*, verifica-se elevado percentual de concordância, com 94,7% (noventa e quatro, vírgula, sete por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas; 95,1% (noventa e cinco, vírgula, um por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas e 90,2% (noventa, vírgula, dois por cento) dos professores da área de Ciências Humanas e Sociais opinando como sendo *necessária* a disponibilidade para o docente de recursos assistencial e de apoio. Com relação à variável *qualificação*, dos Professores Assistentes, que possuem graduação, 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) deles apontam como sendo *desnecessário*.

Os Professores Assistentes, com o regime de trabalho de tempo integral e parcial, em sua maioria, mais de 90% (noventa por cento) consideram como sendo *necessário* e *totalmente necessário*.

Ainda, com relação ao item aconselhamento assistencial e de apoio, verifica-se que 100% (cem por cento) dos Pro

fessores Assistentes com menos de 2 anos; 75% (sententa e cinco por cento) dos que possuem de 2 a 4 anos incompletos; 91,2% (noventa e um, vírgula, dois por cento) dos que têm de 4 a 6 anos incompletos e 93,9% (noventa e três, vírgula, nove por cento) dos que possuem 6 anos ou mais, entendem como sendo necessária e *totalmente necessária* a disponibilidade para os docentes de recursos assistencial e de apoio.

TABELA 41 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO				
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	-	ANOS				6
										2	2	4	4	
Totalmente	F 30	29	42	44	55	2	78	23	2	0	11	88		
Necessário	% 52,6	35,8	46,2	40,4	47,0	66,7	41,9	53,5	100	0,0	32,4	46,8		
Necessário	F 24	48	40	57	55	0	94	18	0	3	20	89		
	% 42,1	59,3	44,0	52,3	47,0	0,0	50,5	41,8	0,0	75,0	58,8	47,1		
Desnecessário	F 1	4	8	5	7	1	11	2	0	0	2	11		
	% 1,8	4,9	8,8	4,6	6,0	33,3	6,0	4,7	0,0	0,0	5,9	5,8		
Totalmente	F 0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0		
Desnecessário	% 0,0	0,0	1,0	0,9	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0		
Não Sabe	F 2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	1	1		
	% 3,5	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	2,9	0,5		
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189		
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Questionários.

4.2.3.6 - Planejamento de Vida

Os dados sobre a opinião dos professores Assistentes quanto à definição pelo docente de um plano para o seu crescimento profissional são apresentados na TABELA 42, a seguir.

Com relação à área de ensino, observa-se que, com o percentual superior a 85% (oitenta e cinco por cento), os Professores Assistentes das três áreas de ensino consideram como sendo necessário e totalmente necessário a definição pelo docente de um plano para o seu crescimento profissional.

No cruzamento do item com a variável qualificação destaca-se que 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) dos Professores Assistentes com graduação entendem como desnecessário a definição de um plano para o crescimento profissional do docente. Os professores que possuem mestrado e especialização em quase sua totalidade, acima de 90% (noventa por cento), consideram como necessário e totalmente necessário.

Tanto no cruzamento do item com a variável regime de trabalho, quanto com a variável tempo de serviço, verifica-se que os docentes indicam a necessidade da definição pelo docente de um plano para o seu crescimento profissional. Os professores com menos de 4 anos de serviço na Universidade do Amazonas em sua totalidade, 100% (cem por cento) apontam como

sendo *necessário e totalmente necessário* o planejamento do prprio crescimento profissional, evidenciando mais a necessidade em relação aos que possuem 4 a 6 anos ou mais, que apresentam respectivamente, os seguintes percentuais: de 4 a 6 anos incompletos 88,2% (oitenta e oito, vírgula, dois por cento) e de 6 anos ou mais 91,5% (noventa e um, vírgula, cinco por cento).

TABELA 42 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO			QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXATAS	C. BIO LÓGICAS	C. HUMANAS	MES TRADO	ESPECIALIZAÇÃO	GRADUAÇÃO	INTEGRAL	PARCIAL	2		4		6	
									ANOS	2	ANOS	4	ANOS	6
Totalmente	F 29	27	35	50	41	0	76	15	2	2	10	77		
Necessário	% 50,9	33,3	38,5	45,9	35,0	0,0	40,9	34,8	100	50,0	29,4	40,7		
Necessário	F 22	51	45	51	66	1	96	22	0	2	20	96		
Desnecessário	% 38,5	63,0	49,5	46,8	56,4	33,3	51,6	51,2	0,0	50,0	58,8	50,8		
Desnecessário	F 2	3	6	4	6	1	7	4	0	0	2	9		
Totalmente	% 3,5	3,7	6,5	3,7	5,2	33,3	3,8	9,3	0,0	0,0	5,9	4,8		
Desnecessário	F 1	0	1	2	0	0	2	0	0	0	0	2		
Não Sabe	% 1,8	0,0	1,1	1,8	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1		
	F 3	0	4	2	4	1	5	2	0	0	2	5		
	% 5,3	0,0	4,4	1,8	3,4	33,3	2,7	4,7	0,0	0,0	5,9	2,6		
TOTAL	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189		
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Questionários.

4.2.3.7 - Participação

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes, quanto à participação do docente em programas de desenvolvimento, são apresentados na TABELA 43.

No cruzamento do item com a variável área de ensino, observa-se que 98,2% (noventa e oito, vírgula, dois por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas; 97,5% (noventa e sete, vírgula, cinco por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas e 91,2% (noventa e um, vírgula , dois por cento) dos professores da área de Ciências Humanas e Sociais identificam como sendo *necessário* e *totalmente necessá*r*ia* a participação do docente em programas de desenvolvimento.

Com relação à variável qualificação, destaca-se que 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento) dos Professores Assistentes com graduação apontam como sendo *desneces*s*ária* a participação, e os restantes 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) *não sabem*. Enquanto os Professores Assistentes com mestrado e especialização apresentam o percentual superior a 95% (noventa e cinco por cento) em *necessário* e *to*talmente necessário para a participação do docente em programas de desenvolvimento.

Entre os Professores Assistentes, em regime de tempo integral na Universidade, 96,3% (noventa e seis, vírgula,

três por cento) deles entendem como sendo *necessária* *total*
mente necessária a participação, e os de tempo parcial 90,6%
(noventa, vírgula, seis por cento) apresentam a mesma opinião.

No cruzamento do item com a variável tempo de servi
ço, observa-se a evidência da necessidade de participação en
tre os Professores Assistentes, independentemente do tempo de
serviço na Instituição, com o percentual de 100% (cem por cento)
dos que possuem menos de 2 a 4 anos incompletos e superior
a 90% (noventa por cento) dos que possuem 4 a 6 anos ou mais.

TABELA 43 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA- TAS	C. BIO- LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES- TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA- DUA- ÇÃO	INTE- GRAL	PAR- CIAL	ANOS		ANOS		ANOS		ANOS	
Totalmente F	26	21	32	35	44	0	63	16	2	2	2	2	4	4	6	69
Necessário %	45,6	25,9	35,2	32,1	37,6	0,0	33,9	37,2	100	50,0	100	50,0	17,6	36,5		
Necessário F	30	58	51	70	69	0	116	23	0	2	0	2	27	110		
%	52,6	71,6	56,0	64,2	59,0	0,0	62,4	53,4	0,0	50,0	0,0	50,0	79,4	58,2		
Desnecessário F	1	2	4	3	2	2	5	2	0	0	0	0	0	0	7	
%	1,8	2,5	4,4	2,8	1,7	66,7	2,7	4,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,7		
Totalmente F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Desnecessário %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Não Sabe F	0	0	4	1	2	1	2	2	0	0	0	0	1	3		
%	0,0	0,0	4,4	0,9	1,7	33,3	1,0	4,7	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	1,6		
T O T A L F	57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	2	4	34	189		
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Questionários.

4.2.3.8 - Integração

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes, quanto à prestação de consultoria pelo docente, a outras Instituições são apresentados na TABELA 44, a seguir.

Observa-se que, dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas 89,5% (oitenta e nove, vírgula, cinco por cento) apontam como *necessária e totalmente necessária* a prestação de consultoria pelo docente; 85,5% (oitenta e cinco, vírgula, cinco por cento) da área de Ciências Biológicas e 74,7% (setenta e quatro, vírgula, sete por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Humanas e Sociais apresentam a mesma opinião.

Verifica-se que, no cruzamento do item referente à integração comunidade/universidade, os Professores Assistentes que possuem mestrado e especialização, em sua maioria acima de 75% (setenta e cinco por cento), entendem como sendo *necessária* a participação. Destaca-se que dos Professores Assistentes com graduação, 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento) *não sabem* 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) identificam como *desnecessária*.

Ainda com relação à integração, apresenta-se na TABELA 44, o cruzamento deste item com as variáveis regime de trabalho e tempo de serviço.

Com percentual superior a 80% (oitenta por cento) os professores que prestam regime de trabalho em tempo integral consideram como *necessário e totalmente necessário* este item, entre os de tempo parcial 74,4% (setenta e quatro, vírgula, quatro por cento) deles também possuem a mesma opinião.

Verifica-se que, no cruzamento do item com a variável tempo de serviço, 25% (vinte e cinco por cento) dos professores com 2 a 4 anos incompletos de serviço entendem como *sendo desnecessária* a integração, através da prestação de consultoria pelo docente a outras Instituições, enquanto os demais, em sua maioria, identificam como *necessária e totalmente necessária*.

TABELA 44 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO			QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA- TAS	C. BIO- LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES- TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA- DUA- ÇÃO	INTE- GRAL	PAR- CIAL	—	ANOS				
										2	2	4	4	6
Totalmente	F 26	13	14	29	24	0	44	9	1	0	7	45		
Necessário	% 45,6	16,1	15,4	26,6	20,5	0,0	23,7	20,9	50,0	0,0	20,6	23,8		
Necessário	F 25	53	54	63	69	0	109	23	1	3	22	106		
	% 43,9	65,4	59,3	57,8	59,0	0,0	58,6	53,5	50,0	75,0	64,7	56,1		
Desnecessário	F 6	8	15	12	16	1	22	7	0	1	3	25		
	% 10,5	9,9	16,5	11,0	13,6	33,3	11,8	16,3	0,0	25,0	8,8	13,2		
Totalmente	F 0	1	2	2	1	0	2	1	0	0	0	3		
Desnecessário	% 0,0	1,2	2,2	1,8	0,9	0,0	1,1	2,3	0,0	0,0	0,0	1,6		
Não Sabe	F 0	6	6	3	7	2	9	3	0	0	2	10		
	% 0,0	7,4	6,6	2,8	6,0	66,7	4,8	7,0	0,0	0,0	5,9	5,3		
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189		
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Fonte: Questionários.

4.2.3.9 - Incentivos

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes, quanto à concessão de incentivos ao docente pela participação em programas de desenvolvimento, são apresentados na TABELA 45, a seguir.

No cruzamento referente ao item "incentivos com a variável área de ensino, observa-se que 100% (cem por cento) dos professores da área de Ciências Exatas; 96,3% (noventa e seis, vírgula, três por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas e 86,8% (oitenta e seis, vírgula, oito por cento) dos professores da área de Ciências Humanas e Sociais apontam como sendo *necessária e totalmente necessária* a concessão de incentivos ao docente pela participação em programas de desenvolvimento.

No que diz respeito ao cruzamento com a variável qualificação, destaca-se que, dos Professores Assistentes com graduação, 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) consideram desnecessário e 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) *não sabem*. Os professores com mestrado e especialização apresentam o percentual superior a 90% (noventa por cento), como sendo *necessário e totalmente necessário*.

Ainda com relação ao componente "incentivos", apresenta-se, na TABELA 45, o cruzamento do item com as variáveis

regime de trabalho e tempo de serviço. Os Professores Assistentes que prestam tempo parcial não evidenciam tanto a necessidade de quanto aos de tempo integral, 11,6% (onze, vírgula, seis por cento) dos que possuem tempo parcial apontam como *desnecessário*, enquanto 95,7% (noventa e cinco, vírgula, sete por cento) dos que possuem tempo integral entendem como sendo *necessãrio* e *totalmente necessãrio*. Os Professores Assistentes, independentemente do tempo de serviço que possuem na Universidade do Amazonas, em sua maioria, com percentual superior a 90% (noventa por cento), entendem como sendo *necessãria* e *totalmente necessãria* a concessão de incentivos ao docente pela participação em programas de desenvolvimento.

TABELA 45 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO				REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA TAS	C. BIO LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA DUA ÇÃO	INTE GRAL	PAR CIAL	—	2	2			4		
											ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	6
Totalmente	F 29	31	35	49	45	1	81	14	2	2	2	15	76			
Necessário	% 50,9	38,3	38,5	45,0	38,5	33,3	43,5	32,6	100	50,0	44,2	40,2				
Necessário	F 28	47	44	52	67	0	97	22	0	2	17	100				
	% 49,1	58,0	48,3	47,7	57,3	0,0	52,2	51,1	0,0	50,0	50,0	52,9				
Desnecessário	F 0	3	7	6	3	1	5	5	0	0	1	9				
	% 0,0	3,7	7,7	5,5	2,5	33,3	2,7	11,6	0,0	0,0	2,9	4,8				
Totalmente	F 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Desnecessário	% 0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
Não Sabe	F 0	0	5	2	2	1	3	2	0	0	1	4				
	% 0,0	0,0	5,5	1,8	1,7	33,3	1,6	4,7	0,0	0,0	2,9	2,1				
T O T A L	F 57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189				
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				

Fonte: Questionários.

4.2.3.10 - Incentivos não monetários

Os dados sobre a opinião dos Professores Assistentes, quanto ao recebimento de incentivos não monetários pelos docentes (salários indiretos), são apresentados na TABELA 46, a seguir.

Com relação ao cruzamento do componente "incentivos não monetários com a variável área de ensino", observa-se o percentual superior a 80% (oitenta por cento) dos Professores Assistentes, independentemente da área de ensino que está vinculado, opinando como *necessário* e *totalmente necessário* o recebimento de incentivos não monetários.

Ainda com relação aos incentivos não monetários, verifica-se que os Professores Assistentes com mestrado, em sua maioria, 86,2% (oitenta e seis, vírgula, dois por cento) consideram *necessárias* e *totalmente necessários* os incentivos; 87,2% (oitenta e sete, vírgula, dois por cento) dos que possuem especialização e 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento) dos que possuem graduação, são da mesma opinião.

No cruzamento com a variável regime de trabalho observa-se que os Professores Assistentes em regime de tempo integral e os de tempo parcial apontam como sendo *necessários* e *totalmente necessários* os incentivos, com o percentual de 86,5% (oitenta e seis, vírgula, cinco por cento) e 86% (oitene

ta e seis por cento), respectivamente.

Com relação à variável tempo de serviço, destaca-se que 50% (cinquenta por cento) dos professores com menos de 2 anos na Universidade do Amazonas não souberam responder o item. A razão para esta situação é explicada pelo pouco tempo de Instituição, levando os referidos docentes a desconhecerem o significado deste componente para o desenvolvimento docente. No restante dos intervalos de tempo de serviço dos Professores Assistentes, há evidência de tal necessidade.

TABELA 46 - Necessidades segundo a Área de Ensino, Qualificação, Regime de Trabalho e Tempo de Serviço.

RESPOSTAS	ÁREA DE ENSINO				QUALIFICAÇÃO			REG. TRABALHO		TEMPO DE SERVIÇO					
	C. EXA- TAS	C. BIO- LÓGI- CAS	C. HU- MANAS	MES- TRADO	ESPE- CIALI- ZAÇÃO	GRA- DUA- ÇÃO	INTE- GRAL	PAR- CIAL	ANOS	2	2	4	4	6	6
										ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	ANOS	
Totalmente F	24	26	26	42	33	1	63	13	1	2	8	65			
Necessário %	42,1	32,1	28,6	38,5	28,2	33,3	33,9	30,2	50,0	50,0	23,8	34,4			
Necessário F	27	46	49	52	69	1	98	24	0	2	20	100			
%	47,4	56,8	53,8	47,7	59,0	33,3	52,6	55,8	0,0	50,0	58,8	52,9			
Desnecessário F	2	5	9	9	6	1	13	3	0	0	3	13			
%	3,5	6,2	9,9	8,3	5,1	33,3	7,0	7,0	0,0	0,0	8,8	6,9			
Totalmente F	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1			
Desnecessário %	0,0	1,2	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,5			
Não Sabe F	4	3	7	6	8	0	12	2	1	0	3	10			
%	7,0	3,7	7,7	5,5	6,8	0,0	6,5	4,7	50,0	0,0	8,8	5,3			
T O T A L F	57	81	91	109	117	3	186	43	2	4	34	189			
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

Fonte: Questionários.

Os dados sobre a distribuição das respostas dos professores na dimensão pessoal são apresentados na TABELA 47, a seguir.

TABELA 47 - DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS PROFESSORES PESQUISADOS NA DIMENSÃO PESSOAL.

C A T E G O R I A	TOTAL	% DAS RESPOSTAS	% DOS CASOS
Totalmente necessário	640	27,9	279,5
Necessário	1.319	57,6	576,0
Desnecessário	251	11,0	109,6
Totalmente Desnecessário	19	0,8	8,3
Não Sabe	61	2,7	26,6
T O T A L	2.290	100,0	1.000,0

Fonte: Questionários

Com relação ao número de respostas dos Professores Assistentes na dimensão pessoal, verifica-se uma maior incidência no *necessário* e *totalmente necessário*. Verifica-se que 85,5% (oitenta e cinco, vírgula, cinco por cento) do total das respostas foram para estas duas categorias; 11% (onze por cento) para *desnecessário*; 0,8% (zero, vírgula, oito por cento) para *totalmente desnecessário* e 2,7% (dois, vírgula, sete por cento) para *não sabem*.

Assim, os 10 (dez) itens da dimensão pessoal são evidenciados para as necessidades dos Professores Assistentes da Universidade do Amazonas.

5 - CONCLUSÕES, SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. CONCLUSÕES

Neste estudo buscou-se propor um Modelo de Programa de Desenvolvimento Docente para a Universidade do Amazonas. Com este objetivo investigou-se as necessidades para o desenvolvimento docente apontadas pelos Professores Assistentes. Com base na análise dos dados constantes do Capítulo 4, passa-se a responder as questões de pesquisa que norteiam este trabalho.

- 1) Existem diferentes necessidades entre os Professores Assistentes nas áreas de Ciências Exatas, Ciências Biológicas e Ciências Humanas e Sociais?

Considerando que os percentuais de respostas dos Professores Assistentes que indicam as necessidades na dimensão organizacional são semelhantes, concluiu-se que não existem diferentes necessidades entre os Professores Assistentes das áreas de Ciências Exatas, Ciências Biológicas e Ciências Humanas e Sociais na dimensão organizacional.

Contudo, constata-se que, em determinados itens, ocorre uma maior evidência das necessidades por parte dos Professores Assistentes de uma das áreas de ensino. Por exemplo,

no item 01 - Desenvolvimento de atividades que preparem o docente para assumir a função de Chefe de Departamento, 59,3% (cinquenta e nove, vírgula, três por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas opinaram como sendo necessário; em relação à área de Ciências Exatas, 68,4% (sessenta e oito, vírgula, quatro por cento) dos professores assim se manifestaram, bem como 71,4% (setenta e um, vírgula, quatro por cento) dos professores da área de Ciências Humanas e Sociais. Levando-se em conta os percentuais de "necessário" e "totalmente necessário", verifica-se que na área de Ciências Biológicas a necessidade do desenvolvimento gerencial é sentida por 89,9% (oitenta e nove, vírgula, nove por cento) dos Professores Assistentes, percentual muito próximo daquele apresentado pelos professores das áreas de Ciências Exatas que atingiu 85,9% (oitenta e cinco, vírgula, nove por cento) e, relativo a Ciências Humanas e Sociais com 90,1% (noventa, vírgula, um por cento).

Em relação aos demais itens da dimensão organizacional, confirma-se a não existência de diferentes necessidades entre os Professores Assistentes das três áreas de ensino.

O desenvolvimento de atividades que preparem o docente para assumir a função de Chefe de Departamento e que auxiliem o docente na tomada de decisão e gerenciamento de conflitos, a nível departamental; a formação de equipes para realizar tarefas administrativas no departamento; a avaliação do desempenho da Instituição e a revisão das políticas de ensino, de pesquisa e de extensão são, na opinião dos Professores As

sistentes das três áreas de ensino da Universidade do Amazonas, atividades que necessitam ser desenvolvidas. Isto significa que a realidade atual da universidade não é a desejável, como resultado final.

A explicação para esta situação pode ser decorrente de vários fatores, dentre eles destacam-se: 1) o departamento acadêmico não está funcionando como a célula "mater" da Universidade, conforme proposto na Reforma Universitária; 2) o mandato de apenas um ano para o chefe do departamento; 3) a falta de participação dos docentes na definição das políticas de ensino, pesquisa e extensão; 4) a proibição de contratação dos docentes, não permitindo a renovação do corpo docente; 5) a ausência de informativos institucionais para os docentes; 6) a desatualização do Estatuto e Regimento Geral, não atendendo as reais necessidades da Instituição.

Com referência à dimensão instrucional, verifica-se que os Professores Assistentes da área de Ciências Exatas divergem em alguns dos itens em relação às necessidades apontadas pelos Professores Assistentes das áreas de Ciências Biológicas e Ciências Humanas e Sociais. Esta situação constata-se no item sobre a opinião dos Professores Assistentes quanto ao desenvolvimento de atividades que preparem o docente na formulação de metas e objetivos dos programas acadêmicos, onde 17,5% (dezessete, vírgula, cinco por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas consideram "desnecessário", enquanto que 95,1% (noventa e cinco, vírgula, um por cento) dos professores da área de Ciências Biológicas e 91,2%

(noventa e um, vírgula, dois por cento) da área de Ciências Humanas e Sociais opinam como sendo "necessário" e "totalmente necessário". No item sobre a criação de um núcleo de recursos instrucionais que ofereça ao docente métodos e técnicas educacionais, 15,8% (quinze, vírgula, oito por cento) dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas opinaram como sendo "desnecessário" a criação de um núcleo, enquanto que mais de 90% (noventa por cento) dos Professores Assistentes das outras áreas de ensino consideraram como "necessário" e "totalmente necessário".

As divergências apresentadas em alguns dos itens pelos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas não significam que existem diferentes necessidades entre os Professores Assistentes das três áreas de ensino; o que se pode inferir é uma menor evidência das necessidades relacionadas à dimensão instrucional, de parte dos Professores Assistentes da área de Ciências Exatas, tendo em vista que o percentual apresentado nas três áreas de ensino pelos Professores Assistentes, na dimensão instrucional, é superior a 75% (setenta e cinco por cento), considerando-se a opção por "necessário" e "totalmente necessário".

Assim sendo, conclui-se que a ausência de programa na Universidade do Amazonas que ofereça atividades de desenvolvimento em metodologia e tecnologia educacional, a falta de mecanismos para avaliação do docente e o desenvolvimento de programas curriculares, são sentidas pelos Professores Assistentes,

independentes da área de ensino que estejam vinculados.

Na dimensão pessoal, constata-se que os Professores Assistentes da área de Ciências Biológicas evidenciam com maior intensidade as necessidades em relação aos demais professores das áreas de Ciências Exatas e Ciências Humanas e Sociais, isto é, os percentuais de respostas dos Professores Assistentes da área de Ciências Biológicas são superiores na maioria dos itens comparados com os percentuais das respostas dos Professores Assistentes das áreas de Ciências Exatas e Ciências Humanas e Sociais.

Os resultados dos itens da dimensão pessoal corroboram o que se identificou na literatura, especificamente no item referente ao desenvolvimento de atividades que preparem o docente nas relações interpessoais. De acordo com BERGQUIST e PHILLIPS (1975, p.205), as atividades de desenvolvimento, em habilidades interpessoais representam menos a nível individual do que planejamento de vida ou entrevistas de docentes, mas podem ser altamente ameaçadoras, especialmente para o membro docente que nunca, abertamente, confrontou-se com os efeitos de seu comportamento interpessoal. Ainda no que se refere ao item habilidades interpessoais, verificam-se na TABELA 37 os menores percentuais de respostas em relação aos demais 34 itens do instrumento da pesquisa.

Conclui-se que não existem diferenças entre as necessidades percebidas pelos Professores Assistentes das três áreas de ensino, em relação aos itens das dimensões organizacional, instrucional e pessoal.

2) Existem diferentes necessidades entre os Profes
sores Assistentes de tempo integral e tempo par
cial?

De acordo com os resultados da pesquisa, pode-se afirmar que não existem diferentes necessidades entre os Pro
fessores Assistentes que prestam serviços na Universidade do Amazonas em tempo integral e tempo parcial.

Na dimensão organizacional constata-se uma maior evidência das necessidades pelos Professores Assistentes em tempo integral nos itens 04 - formação de equipes para reali
zar tarefas administrativas nos departamentos e 06 - existên
cia de um maior número de docentes nos departamentos. Explica-se esta situação pelo fato que os Professores Assistentes, em regime de tempo integral, permanecem mais horas nos departamentos, com maior envolvimento nos problemas administrativos.

Os Professores Assistentes em regime de tempo par
cial e integral, na dimensão instrucional opinam, na sua maio
ria, como sendo "necessário" e "totalmente necessário" o desenvolvimento de atividades que visam ao crescimento individual do docente. Observa-se em 10 (dez) dos 15 (quinze) itens um percentual de respostas superior a 90% (noventa por cento) dos docentes.

Na dimensão pessoal, as necessidades entre os Pro
fessores Assistentes de tempo parcial e tempo integral, também são semelhantes.

Com base nos percentuais de respostas dos Professores Assistentes que indicam as necessidades na dimensão organizacional, na dimensão instrucional e na dimensão pessoal, conclui-se que não existem diferentes necessidades entre os Professores Assistentes que prestam o regime de trabalho em tempo integral e tempo parcial.

3) Existem diferentes necessidades entre os Professores Assistentes que possuem como qualificação mestrado, especialização ou graduação?

Com os percentuais de respostas inferiores aos Professores Assistentes que possuem como qualificação mestrado e especialização, os Professores Assistentes que possuem graduação diferem em alguns dos itens na dimensão organizacional.

Essas diferenças podem ser verificadas no item 01 - desenvolvimento gerencial, onde 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento) dos Professores Assistentes que possuem apenas graduação apontam como sendo "desnecessário" o desenvolvimento de atividades que preparem o docente para assumir a função de chefe de departamento, e no item 04 - constituição de equipes, onde verifica-se que 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) dos professores com graduação indicam como sendo "desnecessário", e igual percentual não tem opinião a respeito da necessidade da formação de equipes para realizar tarefas administrativas no Departamento.

Com referência à dimensão instrucional, conclui-se que não existem diferentes necessidades entre os Professores Assistentes que possuem como qualificação mestrado, especialização e graduação.

Na dimensão pessoal pode-se afirmar que os Professores Assistentes com graduação apresentam diferentes necessidades em relação aos Professores Assistentes com mestrado e especialização. A afirmação está fundamentada nos percentuais de respostas analisados na dimensão pessoal, onde se verifica que os percentuais de respostas dos Professores Assistentes que apresentam como qualificação mais elevada a graduação, são inferiores aos percentuais de respostas dos Professores Assistentes com mestrado e especialização.

As diferenças podem ser observadas no item 26, desenvolvimento de atividades que preparem o docente nas relações interpessoais e no item 28 - desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente a explorar novas dimensões de vida, onde a opinião dos Professores Assistentes que apresentam como qualificação a graduação, é de "desnecessário", enquanto os Professores Assistentes que possuem mestrado e especialização, em sua maioria consideram como "necessário" e "totalmente necessário". Com relação à opinião dos Professores Assistentes quanto à participação do docente em programas de desenvolvimento, 66,7% (sessenta e seis, vírgula, sete por cento) dos que possuem graduação consideram "desnecessário", enquanto 33,3% (trinta e três, vírgula, três por cento) "não sabem". Dos Pro

fessores que apresentam como qualificação mestrado, 96,3% (noventa e seis, vírgula, três por cento) consideram essa atividade como "necessária" e "totalmente necessária". No item sobre a opinião dos Professores Assistentes, quanto à prestação de consultoria pelo docente a outras Instituições, constata-se que a maioria dos professores com graduação "não sabe", enquanto que a minoria considera "desnecessária". Por outro lado, a maioria dos professores que possuem, como qualificação maior, mestrado e especialização, consideram esta atividade como "necessária" e "totalmente necessária".

Em relação aos itens da dimensão pessoal, constata-se diferença quando se observa que a maioria dos Professores Assistentes com graduação são da opinião de que não são "necessários" o desenvolvimento de atividades que auxiliem o docente a refletir sobre aspectos pessoais da vida profissional, a definição pelo docente de um plano para o seu crescimento profissional e a concessão de incentivos ao docente pela participação em programas de desenvolvimento.

Difere deste último grupo a maioria dos Professores Assistentes que possuem, como qualificação mais elevada o mestrado e a especialização, os quais entendem aquelas necessidades como "necessários" e "totalmente necessários".

Em suma, os professores que apresentam como qualificação a graduação diferem na dimensão pessoal em 70% (setenta por cento) dos itens em relação aos que apresentam, como qualificação maior, mestrado e especialização.

Os professores que ocupam a classe de Assistentes e que apresentam como qualificação a graduação, são aqueles que possuem mais tempo de serviço na Instituição. Esta conclusão baseia-se na seguinte realidade: a Universidade do Amazonas até 1980 não possuía uma política de pessoal definida, especificamente para ascensão do docente, sendo que os critérios até então adotados permitiam que o docente ascendesse às classes de Assistente, Adjunto e Titular, apenas com o tempo de serviço.

A partir de 1980, o critério estabelecido permitia, automaticamente, ao Professor Auxiliar, com o grau de mestre, ascender à classe de Professor Assistente. Com a Resolução n. 05/81, além do critério estabelecido, anteriormente, ficou definido que o Professor Auxiliar, após dois anos de serviço no nível II, e que apresentasse como qualificação especialização ou aperfeiçoamento, ascenderia à classe de Assistente. Atualmente, com a implantação do Plano de Cargos e Salários Benefícios e Vantagens, ascende, automaticamente, à classe de Assistente o Professor Auxiliar que apresentar o título de mestre e, mediante avaliação do desempenho acadêmico, após quatro anos de exercício no nível 4 (quatro) da classe de Auxiliar.

A facilidade de ascensão às diversas classes, antes de 1980, provocou uma acomodação por parte de alguns docentes, refletida na identificação das necessidades para um programa de desenvolvimento docente examinado neste estudo.

- 4) Há relação entre o tempo de serviço e as necessi
dades identificadas pelos Professores Assistentes?

De acordo com os resultados da pesquisa, pode-se afirmar que existe relação entre o tempo de serviço e as neces
sidades identificadas pelos Professores Assistentes.

Os Professores Assistentes, com menos de dois anos de Universidade, apresentam nas dimensões organizacional, instrucional e pessoal uma maior evidência da necessidade em relação aos Professores Assistentes que possuem dois anos ou mais de tempo de serviço.

Na dimensão organizacional, os Professores Assistentes, com menos de dois anos que indicam a necessidade, apresentam um percentual de respostas de 100% (cem por cento) em nove dos dez itens da dimensão organizacional, caracterizando desta forma uma maior evidência das necessidades.

Com referência à dimensão instrucional, os Professores Assistentes, com menos de dois anos de tempo de serviço , na Universidade do Amazonas, apontam a necessidade com um percentual de 100% (cem por cento) em treze dos quinze itens da dimensão instrucional, situando-se acima dos percentuais dos Professores Assistentes que apresentam tempo de serviço superior a quatro anos. Os Professores Assistentes, com dois a quatro anos incompletos de tempo de serviço, apresentam, também, percentuais superiores na dimensão instrucional, com os

percentuais das necessidades de 100% (cem por cento) em todos os itens da dimensão instrucional.

Com os percentuais de respostas das necessidades acima dos Professores Assistentes com mais de quatro anos de serviço, os com menos de dois anos e os que possuem de dois a quatro anos incompletos, apresentam diferenças na dimensão pessoal. Esta constatação baseia-se na média dos percentuais, onde os Professores Assistentes, com menos de dois anos de tempo de serviço, apresentam uma média de 95% (noventa e cinco por cento) nos dez itens da dimensão pessoal, os que possuem de dois a quatro anos incompletos com uma média de 92% (noventa e dois por cento), diferente daqueles que possuem de quatro a seis anos e seis anos ou mais, que apresentam, respectivamente, uma média de 81% (oitenta e um por cento) e 86% (oitenta e seis por cento).

Na análise dos 35 (trinta e cinco) itens do instrumento da pesquisa, constata-se que em 31 (trinta e um) deles, 100% (cem por cento) dos Professores Assistentes, com menos de dois anos de serviço na Instituição, opinaram como sendo "necessário" e "totalmente necessário"; de dois a quatro anos incompletos em 27 (vinte e sete) dois itens, ao passo que aqueles que possuem de quatro a seis anos incompletos em apenas 3 (três) itens e os que possuem seis anos completos ou mais, em nenhum dos itens apresentam um percentual de respostas de 100% (cem por cento).

Assim sendo, conclui-se que o Professor Assistente

com menos tempo de serviço na Universidade do Amazonas, evidencia em maior grau as necessidades em relação aos que possuem mais tempo de serviço.

- 5) Estão as necessidades para o desenvolvimento docente na Universidade do Amazonas relacionadas com as dimensões organizacional, instrucional e pessoal?

A análise dos dados demonstra que:

1) na dimensão organizacional, 88,6% (oitenta e oito, vírgula, seis por cento) das respostas dos Professores Assistentes pesquisados são identificados em "necessário" e "totalmente necessário", 8% (oito por cento) em "desnecessário" e "totalmente desnecessário" e 0,5% (zero, vírgula, cinco por cento) em "não sabe";

2) na dimensão instrucional, 91,6% (noventa e um, vírgula, seis por cento) das respostas dos Professores Assistentes pesquisados são identificados em "necessário" e "totalmente necessário"; 8% (oito por cento) em "desnecessário" e "totalmente desnecessário" e 0,5% (zero, vírgula, cinco por cento) "não sabe"; e

3) na dimensão pessoal, 85,5% (oitenta e cinco, vírgula, cinco por cento) das respostas dos Professores Assistentes pesquisados são identificadas em "necessário" e "totalmente necessário"; 11,8% (onze, vírgula, oito por cento) em

"desnecessário" e "totalmente desnecessário"; e 2,7% (dois, vírgula, sete por cento) em "não sabe".

Os percentuais de respostas dos Professores Assistentes, superiores a 85% (oitenta e cinco por cento) nas dimensões organizacional e pessoal, e 90% (noventa por cento) na dimensão instrucional, levam a concluir que as necessidades sentidas pelos Professores Assistentes da Universidade do Amazonas estão relacionados com as dimensões organizacional, instrucional e pessoal.

Respondidas as questões de pesquisa concernentes ao problema central da investigação - Quais as necessidades para o desenvolvimento do corpo docente da Universidade do Amazonas apontadas pelos Professores Assistentes? - conclui-se, de acordo com os resultados da pesquisa, que as necessidades para o desenvolvimento do corpo docente da Universidade do Amazonas apontadas por aqueles professores, são de natureza individual, profissional, estrutural e institucional.

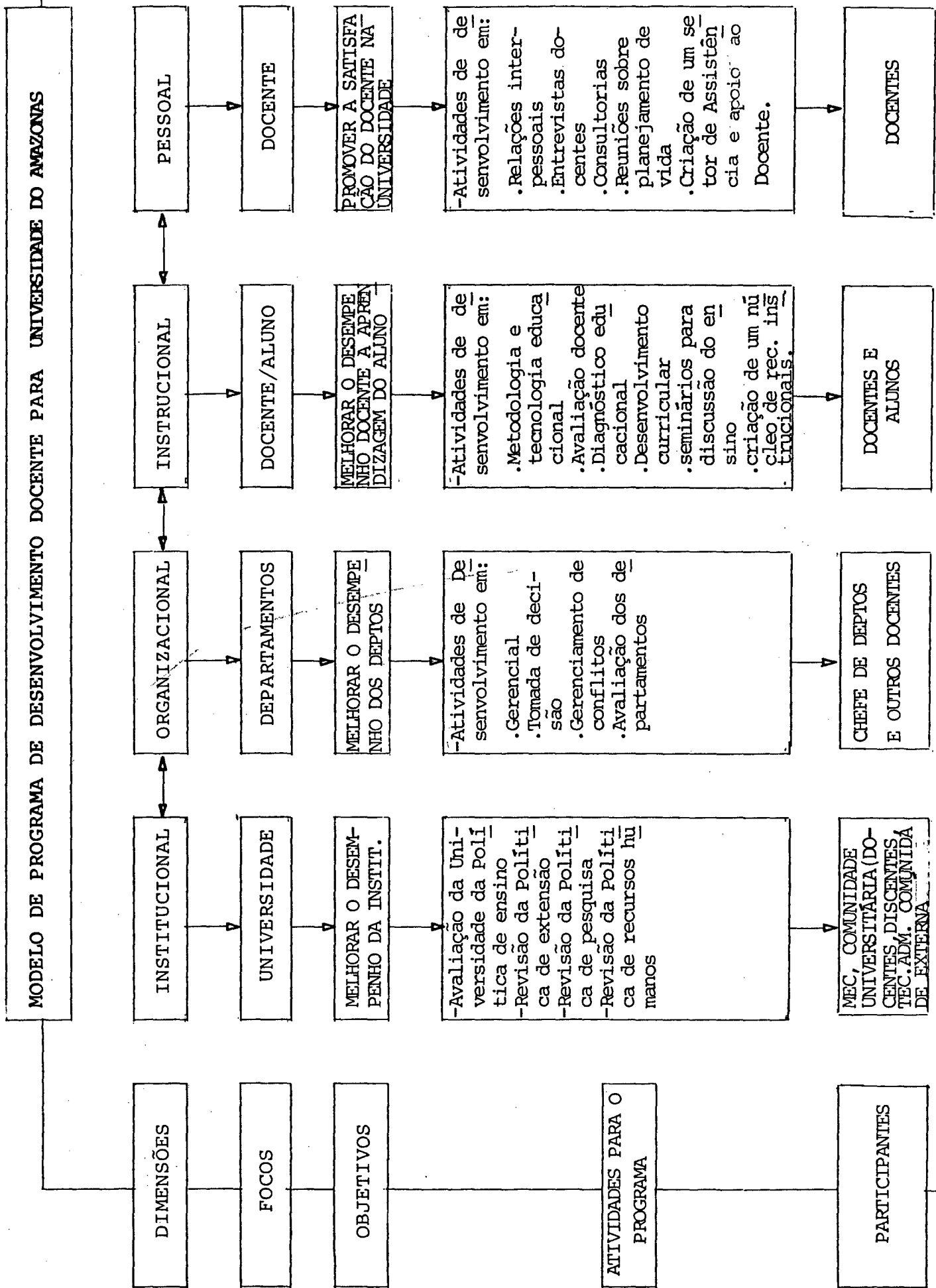
As necessidades de natureza individual estão relaçionadas com o crescimento do docente como pessoa; as de natureza profissional com o papel a ser desempenhado como professor e as de natureza estrutural como membro da organização, e relaciona-se com o funcionamento do departamento acadêmico e as de natureza institucional com as políticas da Universidade.

Com fundamento nestas necessidades, sugere-se um Modelo de Programa de Desenvolvimento Docente para a Universidade do Amazonas.

O modelo proposto no esquema, a seguir, tem uma abordagem ampla com as dimensões: institucional, organizacional, instrucional e pessoal. Embora as necessidades no presente estudo tenham sido verificadas nas dimensões organizacional, instrucional e pessoal, constatou-se que alguns dos itens do instrumento da pesquisa tinham uma abrangência maior do que o apresentado na dimensão organizacional, ou seja, as necessidades relacionadas com os departamentos acadêmicos. Diante desta constatação, surge a proposta de inclusão de uma quarta dimensão, institucional com o foco, objetivo, atividade para o programa e participantes, diferenciados das demais dimensões.

A dimensão institucional do Modelo está relacionada com um conjunto mais amplo de atividades, que diz respeito à Universidade do Amazonas como um todo, enquanto que a dimensão organizacional relaciona-se com uma parte da Instituição, ou seja, os departamentos acadêmicos.

Acredita-se que a implantação do referido Modelo venha refletir um processo de mudança na Universidade do Amazonas, direcionado para uma maior eficácia, em que as necessidades dos docentes, as necessidades dos alunos e da própria Universidade sejam atendidas.



5.2. SUGESTÕES PARA IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE PROGRAMA DE DE SENVOLVIMENTO DOCENTE NA UNIVERSIDADE DO AMAZONAS.

Para implementação do Modelo proposto são apresenta
das algumas sugestões:

- . DESIGNAÇÃO DE RESPONSABILIDADE PARA O PLANEJAMENT
TO DAS ATIVIDADES DO PROGRAMA.

A Universidade deverá identificar lideranças apro
priadas para administrar o programa. É aconselhável que estas
lideranças sejam encontradas entre os docentes, pois seu envol
vimento na administração do próprio programa fará com que ocor
ra maior comprometimento com o mesmo.

- . ALOCAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS NO ORÇAMENTO GE
RAL DA UNIVERSIDADE PARA O PROGRAMA

A alocação de recursos financeiros no orçamento vi
sa a garantir a implantação e funcionamento do programa, além
de permitir o planejamento de atividades com o prévio conheci
mento de que os fundos estarão disponíveis para sua execução.

- . INCLUSÃO DO PROGRAMA NO PLANO DIRETOR DA UNIVERSI
DADE.

O Plano Diretor é o instrumento que estabelece as
ações da Universidade do Amazonas para um determinado período

de tempo. Desta forma, a inclusão do programa fará com que o desenvolvimento docente se torne prioridade a nível institucional e atividade sistemática, assim como as de ensino, pesquisa e extensão.

. DIVULGAÇÃO ADEQUADA DO PROGRAMA

O programa deverá ser divulgado, a nível institucional, a fim de informar os docentes sobre os seus objetivos, atividades a serem desenvolvidas, de forma a motivá-los para a participação, quer como instrutores quer como meros participantes.

. AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DO PROGRAMA

A importância da avaliação dos resultados do programa como um todo está em verificar sua eficácia e de adequá-lo às necessidades verificadas. Assim, uma avaliação sistemática deverá ser empreendida.

5.3. RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS NA ÁREA

Ao se concluir este estudo, verifica-se que diversos aspectos relacionados com o desenvolvimento docente na Universidade não foram abordados. Tais aspectos, identificados a seguir, estão a merecer análise sistemática e estudos mais

aprofundados:

- . As necessidades para o desenvolvimento docente apontadas pelos professores das classes: Titular, Adjunto e Auxiliar.
- . A identificação de outras dimensões, com seus componentes relacionados com as necessidades para o desenvolvimento docente.
- . As necessidades de desenvolvimento docente percebidas pelos discentes.
- . As necessidades de desenvolvimento docente percebidas pelos administradores acadêmicos.
- . A relação entre as necessidades para o desenvolvimento e a posição hierárquica do docente na carreira do magistério.

6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

01. AZEVEDO, José Carlos de Almeida. Omissão da Universidade? Rio de Janeiro, Artenova, 1978.
02. BERGQUIST, William H. & PHILLIPS, Steven R. A Handbook for faculty development. Washington, D.C., Council of Independent Colleges, 1975.
03. ——— Components of an effective faculty development program. Journal of higher Education. Washington, (46) : 177-211, mar./apr. 1975.
04. BLACKBURN, Robert T. et al. Project for faculty development program evaluation: final report. Ann. Arbor, Michigan, Center for the Study of Higher Education School of Education, 1980. 58p.
05. CENTRA, John A. A Faculty development practices. New Directions for Higher Education. (17):49-55, 1977.
06. ——— Types of faculty development programs. Journal of Higher Education. 49(2):151-62, 1978.
07. CHAIT, Richard & GUETHS, James. A Framework for faculty development. Change. 13(4):30-3, may./jun. 1981.
08. FLIPPO, Evin B. Princípios de administração de pessoal. São Paulo, Atlas, 1980.
09. GAFF, Jerry G. Toward faculty renewal. Califórnia, Jossey-Bass, 1978. 244p.
10. GARDNER, Brenda S. Faculty Development in the 80's. In: NATIONAL ADULT EDUCATION CONFERENCE OF THE AMERICAN ASSOCIATION FOR ADULT AND CONTINUING EDUCATION. Paper... Melwaukie, 1985. 18p.

11. GRABOWSKI, Stanley M. Administrativa responsibility for faculty development. Administrator's Update. 5(1):3-8, 1983.
12. GREENBERG, Joseph A. Strategies for achieving excellence in higher education. In: _____ The University and the future world. Seoul, Yonsei University Press, 1986. p. 227-43.
13. JABKER, Eugene H. & HALINSKI, Ronald S. Instrucional development and faculty rewards. Journal of Higher Education. 49(4):316-28, 1978.
14. JIMÉNEZ, Carlos H. Lépez. Faculty development needs as perceived by administrators and instructors from the National University in Costa Rica. 1982. 99p.
15. MOREIRA, Marco Antonio et al. Ação docente na Universidade: textos relativos a componentes básicos do ensino. Porto Alegre, Editora da Universidade, 1983. 214p.
16. MOSELEY, Patricia A. A Look at faculty development. Improving College and University Teaching. 29(3):134-5.
17. MULLALY, Lee J. & DUFFY, Norman. The goal of faculty development: improving instruction (and Survining). Improving College and University Teaching. 26(2):121-3 , 1978.
18. PELLINO, Glenn R. et al. Planning and evaluating professional growth programs for faculty. Washington, D.C. , Center for the Study of Higher Education. 1981. 98 p. (Monograph Suies, 14).
19. RUCH, Charles P. HRF-An organizing approach to faculty development. Improving College and University Teaching. 32(1):18-22, 1984.

20. STORDAHL, Barbara. Faculty development: a survey of literature of the 70's. Journal of Higher Education. mar. 1981.
21. TOOMBS, William. A three dimensional view of faculty development. Journal of Higher Education. (6): 701-17, nov./dec. 1975.
22. UNIVERSIDADE DO AMAZONAS. Estatuto e regimento geral da Universidade do Amazonas. Manaus, Imprensa Oficial do Estado do Amazonas, (s.d.). 79p.
23. ———. Plano de cargos e salários. Boletim de Serviço Especial. (1):1-69, maio, 1986.
24. ———. Conselho de Administração. Resolução nº 5 de agosto de 1981. Disciplina a progressão funcional e a ascensão funcional do pessoal docente e técnico-administrativo da Universidade do Amazonas.
25. WERGIN, Jan F. et al. The Practice of Faculty Development. An Experience-derive Model. Journal Higher Education. Washington, (3):289-308, may./june. 1976.
26. WURSTER, Stephen H. & MCCARTNEY, Jesse F. Faculty development: planning for individual and institutional renewal. Planning. 9(2):14-21, dec. 1980.

A N E X O

Prezado(a) Professor(a):

Este questionário destina-se a coletar dados para a conclusão de minha dissertação de Mestrado que aborda o "Desenvolvimento Docente na Universidade do Amazonas".

Além de importantes para a conclusão da referida dissertação, suas respostas permitirão elaborar um diagnóstico dos problemas da Universidade nesta área.

Nas folhas que se seguem você encontrará várias questões que, de um modo geral, refletem possíveis necessidades de desenvolvimento, que se caracterizam pela diferença existente entre a realidade atual da nossa Universidade e a desejável como resultado final, em termos das dimensões organizacional, instrucional e pessoal para o desenvolvimento docente.

As questões foram formuladas de modo a permitir que você externar a sua opinião da forma mais completa possível.

As respostas serão utilizadas, exclusivamente, na composição do quadro referencial do estudo, não ocorrendo a menor preocupação de identificação individual.

Assim, espero poder contar com sua compreensão e ajuda indispensáveis ao sucesso de meu trabalho.

Agradeço, antecipadamente, sua colaboração.

Severina de Oliveira dos Reis

Mestranda do Curso de Pós-Graduação

em Administração Universitária

Universidade Federal de Santa Catarina

Obs: Solicito a devolução do questionário à Secretaria do seu Departamento até ____/____/____.

. NOTAS EXPLICATIVAS

Para os efeitos do presente trabalho, entendem-se as expressões abaixo conforme conceituado:

DESENVOLVIMENTO DOCENTE

Um processo a nível institucional que visa identificar as necessidades dos membros docentes, através de três dimensões: instrucional, pessoal e organizacional, e oferecer subsídios para atendê-las através de um Modelo de Programa de Desenvolvimento Docente.

PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO

São aqueles que visam atender as necessidades dos membros docentes através de atividades como: cursos, seminários, grupos de trabalhos e outros.

Nº QUESTIONÁRIO

--	--	--

. I^a PARTE: DADOS BÁSICOS

ASSINALE COM UM "X"

01. ÁREA DE ENSINO

- 1.1. ☐ Ciências Exatas
 1.2. ☐ Ciências Biológicas
 1.3. ☐ Ciências Humanas e Sociais

02. QUALIFICAÇÃO (MAIS ELEVADA)

- 2.1. ☐ Mestrado
 2.2. ☐ Especialização
 2.3. ☐ Graduação

03. REGIME DE TRABALHO

- 3.1. ☐ 44 horas
 3.2. ☐ 40 horas
 3.3. ☐ 20 horas

04. TEMPO DE SERVIÇO COMO DOCENTE NA UNIVERSIDADE DO AMAZONAS

- 4.1. - 2 anos (menos de 2 anos)
- 4.2. 2 | 4 anos (de 2 anos completos a 4 anos in
completos)
- 4.3. 4 | 6 anos (de 4 anos completos a 6 anos in
completos)
- 4.4. 6 | (de 6 anos completos ou mais)

05. IDADE

- 5.1. 20 | 30 (de 20 anos completos a 30 anos incom
pletos)
- 5.2. 30 | 40 (de 30 anos completos a 40 anos incom
pletos)
- 5.3. 40 | 50 (de 40 anos completos a 50 anos incom
pletos)
- 5.4. 50 | 60 (de 50 anos completos a 60 anos incom
pletos)
- 5.5. 60 | (60 anos completos ou mais)

II^a PARTE: ASSINALE COM UM "X" UMA OPÇÃO PARA CADA QUESTÃO.

A OPÇÃO ESCOLHIDA DEVE REFLETIR A SUA OPINIÃO SO
BRE O QUE DEVERIA EXISTIR NA UNIVERSIDADE DO AMAZOU
NAS PARA O DESENVOLVIMENTO DO CORPO DOCENTE.

. O CÓDIGO É O SEGUINTE:

- TN - TOTALMENTE NECESSÁRIO
- N - NECESSÁRIO
- D - DESNECESSÁRIO
- TD - TOTALMENTE DESNECESSÁRIO
- NS - NÃO SABE

. DIMENSÃO ORGANIZACIONAL

- . Relaciona-se com o desenvolvimento do docente como sujei
to do funcionamento departamental e institucional.

QUAL A SUA OPINIÃO SOBRE O DESEN	TN	N	D	TD	NS
VOLVIMENTO DE ATIVIDADES QUE:					
01. Preparem o docente para assumir a função de Chefe de Depto					
02. Auxiliem o docente na tomada de decisão a nível departamental					
03. Auxiliem o docente na solução de conflitos a nível departa mental.					
QUAL A SUA OPINIÃO SOBRE:					
04. A formação de equipes para rea lizar tarefas administrativas no Departamento.					
05. A existência de um sistema efi ciente de informações institu cionais ao docente.					
06. A existência de um maior número de docentes no seu Departamento					
07. A avaliação do desempenho da Instituição.					
08. A revisão da política de ensino da Instituição.					
09. A revisão da política de pesqui sa da Instituição.					
10. A revisão da política de exten são da Instituição.					

DIMENSÃO INSTRUCIONAL

- Relaciona-se com o desenvolvimento do docente como Profissional na Instituição. Pro

QUAL A SUA OPINIÃO SOBRE O DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES QUE:					
11. Orientem o docente quanto ao uso de recursos metodológicos.					
12. Orientem o docente na aplicação de técnicas de grupo.					
13. Orientem o docente na utilização de novos instrumentos de avaliação do aluno.					
14. Preparem o docente na formulação de metas e objetivos dos programas acadêmicos.					
15. Preparem o docente na construção de itens de testes para verificar a aprendizagem do aluno.					
16. Orientem o docente em novos procedimentos didáticos					
17. Orientem o docente quanto ao uso de recursos tecnológicos.					
18. Preparem o docente para operar recursos audio-visuais.					
19. Preparem o iniciante da carreira docente para ensinar.					
QUAL A SUA OPINIÃO SOBRE:					
20. A avaliação do desempenho docente					
21. A realização de diagnósticos que informem ao docente sobre o ensino que ministra.					
22. A participação do docente no planejamento e estruturação do currículo.					
23. A avaliação de programas curriculares.					

24. A criação de um núcleo de re cursos instrucionais que ofe reça ao docente métodos e tēc nicas educacionais.	TN	N	D	TD	NS
25. A discussão do ensino pela co munidade universitária.					

. DIMENSÃO PESSOAL

- . Relaciona-se com o crescimento do docente como pessoa (in divíduo).

QUAL A SUA OPINIÃO SOBRE O DESEN- VOLVIMENTO DE ATIVIDADES QUE:	TN	N	D	TD	NS
26. Preparem o docente nas rela ções interpessoais.					
27. Auxiliem o docente a examinar valores e atitudes em relação ao ensino.					
28. Auxiliem o docente a explorar novas dimensões de vida e re cursos pessoais.					
29. Auxiliem o docente a refletir sobre aspectos da vida profes sional.					
QUAL A SUA OPINIÃO SOBRE:					
30. A disponibilidade para o do cente de recursos assisten cial e de apoio.					
31. A definição pelo docente de um plano para o seu crescimen to profissional.					
32. A participação do docente em programas de desenvolvimento.					
33. A prestação de serviços de consultoria pelo docente a outras Instituições.					
34. A concessão de incentivos ao docente pela participação em programas de desenvolvimento.					
35. O recebimento de incentivos ' não monetários pelos docentes (salários indiretos)					

Obs: Antes de devolver, verifique se não deixou nenhuma ques tão em brancos.

Depto

--	--